

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Systém sociálního pojištění ve vybraných státech Evropské unie
Social Insurance System in the Selected Countries of the European Union

Student: Michaela Rašnerová
Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student: **Michaela Rašnerová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Systém sociálního pojištění ve vybraných státech Evropské unie**
Social Insurance System in the Selected Countries of the European Union
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Problematika sociálního pojištění
 3. Analýza systému sociálního pojištění v České republice
 4. Analýza systémů sociálního pojištění ve vybraných státech EU
 5. Komparace systémů sociálního pojištění ve vybraných státech EU
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

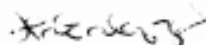
DENIS, Cécile, Thomas HEMMELGARN a Brian SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union. 2014 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 s. ISBN 978-92-79-35672-8.
SCHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2016*. Amsterdam: IBFD, 2016. 1104 s. ISBN 978-90-8722-365-6.
ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 152 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

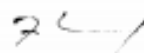
Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jan Široký, CSc.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



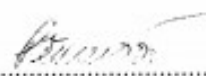
Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu. Přílohy jsou formuláře převzaté z uvedených zdrojů.

V Ostravě dne 14.7.2017


.....

podpis studenta

Obsah

Obsah.....	3
1 Úvod.....	6
2 Problematika sociálního pojištění	8
2.1 Sociální politika.....	8
2.1.1 Definice sociální politiky	8
2.1.2 Principy sociální politiky	9
2.1.3 Welfare state.....	11
2.2 Sociální zabezpečení.....	12
3 Analýza systému sociálního pojištění v České republice.....	16
3.1 Důchodové pojištění	16
3.1.1 Plátce	16
3.1.2 Druhy dávek	17
3.1.3 Podmínky pro získání dávky	17
3.1.4 Výše dávky.....	18
3.2 Nemocenské pojištění.....	18
3.2.1 Plátce	19
3.2.2 Druhy dávek	19
3.2.3 Podmínky pro získání dávky	20
3.2.4 Výše dávky.....	20
3.3 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	21
3.3.1 Plátce	21
3.3.2 Druhy dávek	21
3.3.3 Podmínky pro získání dávky	22
3.3.4 Výše dávky.....	22
3.4 Celkové odvody sociálního pojištění.....	22
3.5 Efektivita systému	23

4	Analýza systémů sociálního pojištění ve vybraných státech EU	26
4.1	Selekce vhodných zemí EU	26
4.2	Německo	27
4.2.1	Systém sociálního pojištění v Německu	27
4.2.2	Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek	28
4.2.3	Sazby pojištění a daňový systém v Německu	28
4.2.4	Efektivita systému	30
4.3	Bulharsko	31
4.3.1	Systém sociálního pojištění v Bulharsku	31
4.3.2	Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek	32
4.3.3	Sazby pojištění a daňový systém v Bulharsku	32
4.3.4	Efektivita systému	34
4.4	Estonsko	34
4.4.1	Systém sociálního pojištění v Estonsku	35
4.4.1	Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek	36
4.4.2	Sazby pojištění a daňový systém v Estonsku	36
4.4.3	Efektivita systému	37
4.5	Švédsko	38
4.5.1	Systém sociálního pojištění ve Švédsku	39
4.5.2	Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek	40
4.5.3	Sazby pojištění a daňový systém ve Švédsku	40
4.5.4	Efektivita systému	42
5	Komparace systémů sociálního pojištění ve vybraných státech EU	44
5.1	Porovnání odvodů do systémů sociálního pojištění	44
5.2	Porovnání dávek, plynoucích ze systému sociálního pojištění	48
5.2.1	Zdravotní péče	48
5.2.2	Dávky v nemoci	49

5.2.3	Dávky v mateřství a otcovské dávky.....	50
5.2.4	Starobní důchod a starobní dávky	51
5.2.5	Nezaměstnanost.....	55
5.3	Praktický pohled na danou problematiku	56
5.3.1	Efektivita systémů	56
6	Závěr.....	58
	Seznam použité literatury.....	60
	Seznam tabulek	63
	Seznam obrázků	64
	Seznam zkratk	65
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

V současnosti (2017) je sociální oblast velice diskutovaná. Proto se i my v rámci této bakalářské práce budeme věnovat tématu sociální politiky, zejména sociálnímu pojištění. Nastavení správného systému sociálního pojištění i odvodů a dávek je pro ekonomické fungování státu velice důležité. Všechny tři části sociálního pojištění (důchodové pojištění, nemocenské pojištění i příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) mají předcházet vybraným sociálním událostem nebo je následně řešit. Z ekonomického hlediska má sice ze sociálního pojištění největší vliv důchodové pojištění (zejména poté dávky starobního důchodu), ale v rámci této práce se budeme zabývat všemi typy vyplácených dávek.

V úvodní části nejdříve představíme sociální politiku z teoretického hlediska. Uvedeme základní definice sociální politiky i její principy fungování. Poté plynule navážeme praktickým nástrojem sociální politiky, kterým je sociální zabezpečení. Popíšeme systém sociálního zabezpečení v Česku a dotkneme se i zdravotního pojištění, které sice není součástí sociálního pojištění, ale je také velice důležité.

Stěžejní částí práce je však analýza sociálního pojištění, která bude provedena nejdříve na území České republiky a poté ve vybraných státech Evropské unie. Ze zahraničních států budou vybrány čtyři státy dle definovaných hledisek se specifickými rysy. V analýze se tedy budeme věnovat ekonomicky vyspělému i méně rozvinutému státu Evropské unie. Analýza každého státu bude obsahovat popis systému v daném státě, charakteristiku dávek, sazby pojištění i odhad efektivity systému. Představíme tedy systémy odvodů na sociální pojištění, rozdělení vybraných financí na jednoduché dávky i podmínky, za jakých má uchazeč na dávku nárok. V páté kapitole bude provedena komparace systémů sociálního pojištění v analyzovaných státech. Na základě vybraných dávek budou porovnány způsoby, jak jednotlivé státy dané sociální události řeší. Na závěr této kapitoly budou státy porovnány i z hlediska podílu výdajů na sociální ochranu k hrubému domácímu produktu (HDP). Pokusíme se tak nastínit výhody či nevýhody systému v jednotlivých státech.

Cílem práce je tedy informovat o fungování systémů sociálního pojištění ve vybraných státech Evropské unie a tyto systémy zhodnotit. Cílem práce naopak není podrobná analýza veřejného zdravotního pojištění, které spadá pod samostatný pojistný systém a spolu se sociálním pojištěním je součástí sociálního zabezpečení. Pro řešení dané problematiky jsme v práci využili metody analýzy (kapitola 3,4), komparace (kapitola 5) a syntézy v závěru. Výsledky práce mohou být základem pro vytvoření společenského obrazu o sociálních

záležitostech států či jako praktické podklady pro občany České republiky plánující práci a život v zahraničí.

2 Problematika sociálního pojištění

Problematika sociálního pojištění je více méně spjata se sociální politikou jako takovou. Pro správné pochopení nejen sociálního pojištění, ale i celé bakalářské práce je třeba nejprve definovat sociální politiku, její vliv na stát i jeho občany. Dále v rámci této kapitoly definujeme i samotné sociální pojištění.

2.1 Sociální politika

Sociální politika má ve společenském systému své místo. Podle Vojtěcha Krebse je sociální politika politikou, která se orientuje k člověku, jeho rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek. Dále se také zaměřuje na rozvoj jeho osobnosti a kvality života¹.

2.1.1 Definice sociální politiky

Je ji třeba brát také jako ucelený systém, který má komplikované vnitřní vazby i vnější vazby na prvky okolního společenského systému. Jelikož je úzce vázána i na společenské okolí, je specifická pro každý stát, kde do ní zasahují určité společenské znaky.²

Je důležité také zmínit, že pojem sociální politika je z teoretického hlediska těžké uchopit. Mnoho autorů definuje tento pojem z různých pohledů. Zároveň se liší i jejich názory, jak sociální politiku chápat. Vždy by však sociální politika měla skloubit veřejnou politiku s distribucí sociálních služeb a řízení sociálního zabezpečení.

Podle Wilenskyho a Turnera je hlavním cílem sociální politiky čelit sociálním a ekonomickým ohrožením, s nimiž se lidé v průběhu života setkávají, případně vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj sociálních skupin i jednotlivců³.

Nyní se zmíníme o pojetí sociální politiky z praktického hlediska. Podle Marshalla se sociální politika vztahuje k politice vlád, které mají přímý vliv na zabezpečení občanů příjmy nebo službami. Jejím jádrem je sociální zabezpečení, sociální pomoc, zdravotní a sociální služby a bytová politika⁴.

¹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 17.

² POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 30. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

³ WILENSKY, Harold L. a Lowell. TURNER. *Democratic corporatism and policy linkages: the interdependence of industrial, labor-market, incomes, and social policies in eight countries*. Berkeley: Institute of International Studies, University of California, c1987. Research series (University of California, Berkeley. Institute of International Studies), no. 69.

⁴ MARSHALL, Thomas Humphrey. *Social Policy in the Twentieth Century*. 2. vydání. Kalifornská univerzita: Hutchinson, 1967.

Velice stručnou a jasnou definici sociální politiky prezentuje Mishra, který ji vymezuje jako sociální dohody, mechanismy a opatření, které souvisejí s distribucí zdrojů podle určitých kritérií potřeb⁵.

Pro laickou veřejnost jsou předešlá vysvětlení možná stále těžko pochopitelná. Názorně pojem vysvětlujeme následujícím pojetím.

„Užší pojetí sociální politiky redukuje sociální politiku na systém opatření, jimiž je nutno reagovat na sociální rizika, resp. jejich možné negativní důsledky /např. stáří, nemoc, invalidita/, a eliminovat sociální tvrdosti, které doprovázejí fungování tržního mechanismu /např. nezaměstnanost, chudoba/“⁶.

Jak již bylo zmíněno, sociální politika se liší v každém státě. To je způsobeno odlišnými politickými a hospodářskými systémy daných společností. Každý stát tak využívá odlišné praktické přístupy a sleduje odlišné cíle⁷.

I když se jednotlivé praktické přístupy v různých státech liší, všechny by měly dodržovat dané principy sociální politiky, které vysvětlujeme níže.

2.1.2 Principy sociální politiky

Základní principy sociální politiky jsou definovány na základě sociálněpolitické doktríny. Ta je v evropském regionu zakořeněna v myšlenkách konzervativního směru s křesťanským sociálním učením a demokratickým socialismem. Základními principy sociální politiky jsou sociální spravedlnost, sociální solidarita, subsidiarita a participace.

- **Sociální spravedlnost** – je princip, který lze vymezit pravidly pro spravedlivé rozdělování příjmů a bohatství ve společnosti mezi jednotlivé občany, případně sociální skupiny. Dále by mělo rozdělovat i životní příležitosti a předpoklady ke vzdělání, uplatnění se na trhu práce apod. O tom, co je a není v tomto směru spravedlivé, rozhodují zejména politici, a to tvorbou a změnou zákonů. Zároveň je tento pojem velice relativní a je třeba k němu přistupovat z různých hledisek a pohlížet na situaci z pohledu více sociálních subjektů⁸.

⁵ MISHRA, Ramesh. *Society and social policy: theories and practice of welfare*. 2nd ed. London: Macmillan, 1981.

⁶ TESAŘOVÁ, Jitka. *Modul 5 – Sociálně - právní minimum: Sociální politika* [online]. Brno: Podpora celoživotního vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb v Jihomoravském kraji [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.pomahamekvalite.cz/files/file/elearning/5%20modul/skripta%201_lekce.pdf

⁷ POTUČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 33. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 28-29.

„Má-li sociální politika jako celek účinně napomáhat ekonomickému rozvoji a stimulovat jej, pak prostřednictvím jejích nástrojů a opatření musí být posilováno výkonové vnímání sociální spravedlnosti. Jsou ale obory sociální politiky, kde se pokládá za sociálně spravedlivé, má-li v něm převahu jen jeden z uvedených principů (např. princip rovných příležitostí ve vzdělávací politice) a v jiném oboru pak jiný princip (např. princip potřeby při řešení problému chudoby). Sociální spravedlnost se nám tak jeví jako vhodná kombinace jejích různých dílčích principů v různých oborech sociální politiky s tím, že ve svém celku může inklinovat k převaze určitého z nich“⁹.

- **Sociální solidarita** – jinak napsáno vzájemná podpora či sounáležitost, souvisí s utvářením a rozdělováním životních podmínek a prostředků jedinců a sociálních skupin v zájmu naplňování ideje sociální spravedlnosti. Tento princip stojí na předpokladu harmonické spolupráce lidí. Znamená tedy podřízení jednotlivce celé společnosti takovým způsobem, že silnější pomohou slabším. V sociální politice je tento princip využíván tím, že bohatší platí na chudší nebo na ty, které to více potřebují¹⁰.

„Vždy je však třeba zvažovat míru, v níž je solidarita organizovaná státem naplňována. Je nutno dbát o to, aby přílišná solidarita státu nevedla k útlumu aktivity jedinců a jejich odpovědnosti za vlastní životní podmínky“¹¹.

- **Subsidiarita** – princip subsidiarity může být chápán i jako princip, který spojuje osobní odpovědnost se solidaritou. Jinak ale uvádí, že všechny záležitosti by se nejdříve měly řešit na nejnižší úrovni a až poté, když se nedokáží vyřešit, by se měly přesunout na vyšší úroveň. V praxi sociální politiky to pak znamená, že člověk je povinen si nejdříve pomoci sám. Pokud to nezvládne, tak by mu měla pomoci rodina, poté by měla pomoci jiná společenství, pak místní úřady a na závěr teprve stát. Je tedy třeba, aby občané převzali vlastní sebezodpovědnost¹².
- **Participace** – základní myšlenkou principu participace je, že lidé, jejichž život je ovlivňován různými opatřeními, by měli mít možnost účastnit se a zasahovat do rozhodovacího procesu. Je důležité, aby se lidé mohli podílet na tom, co ovlivňuje jejich

⁹ Projekt: K naplnění předpokladů pro výkon činnosti v sociálních službách. *Sociální politika* [online]. České Budějovice: VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ. s 9-10. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://granty.vsers.cz/dokument/Socialni%20politika.pdf>

¹⁰ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 32-33.

¹¹ Projekt: K naplnění předpokladů pro výkon činnosti v sociálních službách. *Sociální politika* [online]. České Budějovice: VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ. s 10. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://granty.vsers.cz/dokument/Socialni%20politika.pdf>

¹² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 34-35.

životy. Naplňování tohoto principu je však dlouhodobým procesem, kdy z člověka jako objektu sociální politiky se stává subjekt plnoprávný a odpovědný. V praxi se člověk v sociální politice participuje zejména při volbách, kdy určuje, kdo má za něj v této věci rozhodovat a jakým směrem by se (nejen sociální) politika měla ubírat¹³.

2.1.3 Welfare state

V souvislosti sociální politiky s hospodářskou politikou je velice důležitým pojmem, kterých bychom neměli opomenout, *welfare state*.

„Často je chápán jako stát se silným veřejným sektorem a výraznými intervencemi vlády do sociální oblasti. Nosnou myšlenkou welfare state je přerozdělování, tj. cestou veřejné politiky znovu rozdělit to, co již bylo prvně rozděleno trhem“¹⁴.

Dle Potůčka je welfare state stát, ve kterém se prosazuje myšlenka, že sociální podmínky lidí jsou i věcí veřejnou, a nejen záležitostí jedinců. Každému člověku se dostává alespoň určitého minima podpory a pomoci v různých životně ohrožujících situacích¹⁵.

Následující pojetí welfare state se zabývá i možnými českými výrazy překládající anglický název.

„Jako welfare state je označován stát, který usiluje o zajištění blahobytu, přesněji podmínek slušného žití pro své občany. O vhodném českém termínu nepanuje shoda. Sousloví sociální stát má pro některé pejorativní zabarvení, užívají se tedy i alternativní označení, jako např. stát blahobytu, stát veřejných sociálních služeb, asistenční stát. Žádný z nich se ale všeobecně neujal. Ojediněle se objevují i termíny stát sociálního zabezpečení, stát sociálních práv či sociální kapitalismus. Občas dochází i k používání anglického termínu welfare state i v českých textech. V česky psané literatuře je nejvíce frekventovaný termín sociální stát“¹⁶.

¹³ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 35-36.

¹⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 74-75.

¹⁵ POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 35. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

¹⁶ TESÁŘOVÁ, Jitka. *Modul 5 – Sociálně - právní minimum: Sociální stát* [online]. Brno: Podpora celoživotního vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb v Jihomoravském kraji [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.pomahamekvalite.cz/files/file/elearning/5%20modul/!skripta%202_lekce.pdf

2.2 Sociální zabezpečení

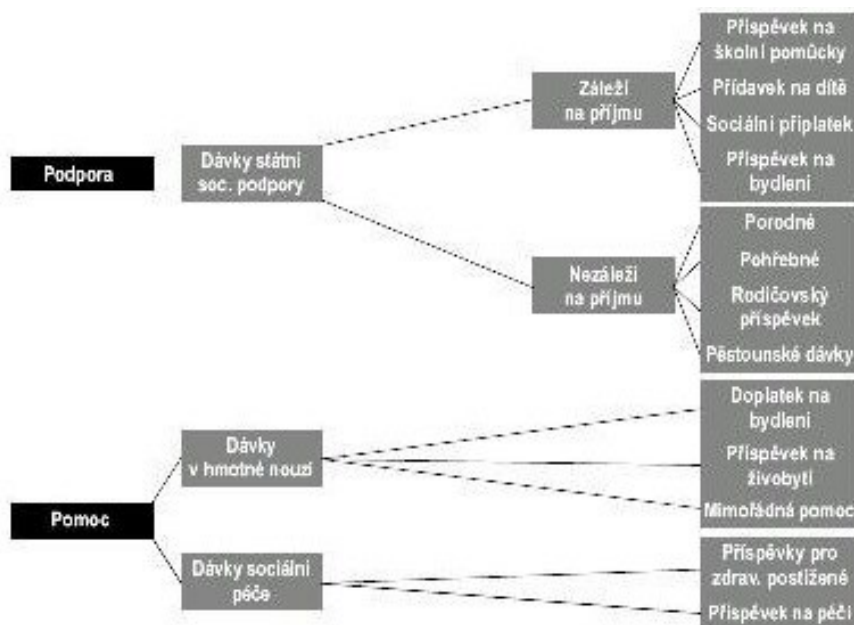
V předcházejících částech práce jsme definovali sociální politiku, která je realizována sociálním zabezpečením, státní sociální podporou a sociální pomocí. Všechny tři části se snaží předcházet sociálním událostem nebo je poté řešit.

„Sociální událost je nepříznivá životní situace, kterou člověk nezvládá sám svými prostředky. Jedná se o sociální událost spojenou se zdravotním stavem (nemoc), rodinou (mateřství, ztráta živitele), věkem (stárí, ztráta partnera), nezaměstnaností, chudobou (nemožnost zajistit si vyšší příjem vlastním přičiněním) a nepřizpůsobením se většinové společnosti (bezdomovectví)“¹⁷.

Mezi dávky státní sociální podpory se řadí například příspěvek na dítě, na bydlení, porodné, pohřebné, rodičovský příspěvek apod. Některé jsou rozlišovány podle příjmu, některé jsou na příjmu nezávislé.

Sociální pomoc se dále dělí na dávky v hmotné nouzi (doplatek na bydlení, příspěvek na živobytí, mimořádná pomoc) a dávky sociální péče (příspěvky pro zdravotně postižené a příspěvek na péči). Rozdělení sociální podpory a pomoci v rámci sociálního zabezpečení je znázorněno na následujícím obrázku 2.1.

Obrázek 2.1: Rozdělení dávek sociální podpory a sociální pomoci



Zdroj: nimc.cz¹⁸

¹⁷ Systém sociálního zabezpečení v ČR: Sociální událost. Národní informační centrum pro mládež [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.nimc.cz/system-socialniho-zabezpeceni-v-cr>

Sociální zabezpečení je rozděleno na zdravotní pojištění a sociální pojištění. Zdravotní pojištění je povinné pro všechny osoby s trvalým pobytem na území Česka. Ústředním orgánem organizujícím zdravotní pojištění je Ministerstvo zdravotnictví. Samotné pojištění však spravuje 7 zdravotních pojišťoven, které jsou právníckými osobami (např. VZP, OZP, ZPMVČR, VOZP a další)^{18,19}.

Mezi plátce zdravotního pojištění patří zaměstnanci, kteří odvádějí 4,5 % z vyměřovacího základu (hrubé mzdy), zaměstnavatelé (9 % z vyměřovacího základu zaměstnance) a OSVČ (13,5 % ze svého vyměřovacího základu), což ilustruje tab. 2.1.

Tabulka 2.1: Přehled odvodů na zdravotní pojištění v roce 2017

	Zdravotní pojištění
Zaměstnanec	4,5 %
Zaměstnavatel	9 %
OSVČ	13,5 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle peníze.cz²⁰

Sociální pojištění podrobněji vysvětlíme v další části práce. Na následujících řádcích jej alespoň stručně představíme.

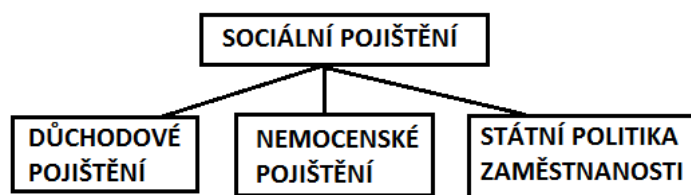
Sociální pojištění je rozděleno na tři části, viz obr. 2.2., a to na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Důchodové pojištění je prvním pilířem důchodových odvodů a je odváděno na speciální účet státního rozpočtu, ze kterého jsou placeny státní důchody. Z nemocenského pojištění jsou placeny nemocenské dávky. Příspěvky na státní politiku zaměstnanosti jsou dále přerozdělovány zejména jako dávky v nezaměstnanosti registrovaným žadatelům o práci na Úřadu práce.

¹⁸ *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení: v České republice* [online]. Brusel: Evropská komise, 2012. s. 4-5. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_cs.pdf

¹⁹ Zdravotní pojišťovny. *Ministerstvo zdravotnictví* [online]. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravotni-pojistovny_945_839_1.html

²⁰ Zdravotní pojištění. *Penize.cz* [online]. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zdravotni-pojisteni>

Obrázek 2.2: Rozdělení sociálního pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož jsou sociální politiky v jednotlivých státech Evropské unie různé, jsou i systémy sociálního zabezpečení (nástroje sociální politiky) odlišné. V tomto případě Evropská unie členským zemím pouze udává, že musí mít systém sociálního zabezpečení. Struktura a organizace národních systémů je však různá a nemusí být jednotná. Sociální zabezpečení musí obsahovat jen určité regulace týkající se volného pohybu pracovních sil v rámci EU. V národních systémech se vždy sociální zabezpečení dělí na sociální pojištění a sociální pomoc s tím, že jednotlivé složky mají odlišnou váhu a důležitost²¹.

Přesto se Evropská unie snaží sledovat současné sociální situace a aspekty. Každý rok vydává podrobný a důkladný report o situacích, které mají vliv na sociální politiku. Zároveň přidávají i návrh budoucího vývoje dané situace²².

Z legislativního hlediska má v Česku sociální zabezpečení na starost Ministerstvo práce a sociálních věcí. Současnou ministryní tohoto resortu je (červenec 2017) Michaela Marksová za ČSSD, a to od 29. ledna 2014²³.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) je zodpovědné za přípravu a zpracování legislativy v oblasti sociální politiky, a tím i sociálního zabezpečení. Na stránkách ministerstva jsou vždy uveřejněné nejaktuálnější změny v dané sociální legislativní oblasti²⁴.

Samotné fungování sociálního zabezpečení je však již v kompetenci České správy sociálního zabezpečení (dále ČSSZ). Ta zajišťuje administraci výběru financí, zejména sociálního pojištění, a jeho další redistribuci. Správa má několik sídel dle regionů. Úřad se dělí na

²¹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007, s. 144.

²² VANHERCKE, Bart, David NATALI a Denis BOUGET. *Social policy in the European Union: state of play 2016* [online]. Brussels: ETUI aisbl, 2016 [cit. 2017-07-06].

²³ Michaela Marksová. *Vláda České republiky* [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/michaela-marksova-tominova-115395/>

²⁴ Sociální pojištění. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>

Okresní správu sociálního zabezpečení (OSSZ), Pražskou správu sociálního zabezpečení (PSSZ) a Městskou správu sociálního zabezpečení (MSSZ), která se nachází v Brně²⁵.

²⁵ Kontakty. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/kontakty/>

3 Analýza systému sociálního pojištění v České republice

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, sociální pojištění je součástí sociálního zabezpečení. V rámci sociálního pojištění se vybírá na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. V následující kapitole popíšeme způsoby odvodů sociálního pojištění, a to jak pro zaměstnance, zaměstnavatele, tak i OSVČ. Dále jednotlivě vysvětlíme tři pilíře sociálního pojištění včetně vyplácených dávek a pravidel pro jejich vyplacení. Poté shrneme veškeré odvody sociálního pojištění pro zaměstnance, zaměstnavatele a OSVČ. Na závěr provedeme analýzu efektivity sociálního pojištění na základě jeho statistik a fungování v rámci státního rozpočtu.

3.1 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění je součástí důchodového systému. Řídí se zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Základní povinné důchodové pojištění je dávkově definované a průběžně financované. Dávkově definované znamená, že se předem definuje přibližná výše dávek. Průběžně financované znamená, že příspěvky od aktivních účastníků se ihned rozdělí a nezůstávají ležet na účtu. První povinný pilíř důchodového systému v ČR je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby²⁶.

„Při splnění zákonem stanovených podmínek vzniká právní nárok na důchod. Základní důchodové pojištění je ekonomicky garantováno státem, protože nelze ponechat důchodce bez zdroje příjmu, na kterém jsou existenčně závislí. Princip zásluhovosti se v důchodovém pojištění projevuje v omezeném rozsahu v důsledku současného uplatňování principu sociální solidarity“²⁷.

3.1.1 Plátce

Důchodové pojištění je povinné za předpokladu, že výdělečná činnost svým rozsahem zakládá účast na pojištění. Platí to zejména pro zaměstnance a OSVČ. Dále mohou být dobrovolně účastny ty osoby, kterým k účasti neplyne povinnost.

Zaměstnanec odvádí na důchodové pojištění 6,5 % z vyměřovacího základu (hrubé mzdy). Zaměstnavatel dále za zaměstnance odvádí dalších 21,5 % z jeho vyměřovacího základu.

²⁶ Důchodové pojištění. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Systém sociálního zabezpečení v České republice: České předsednictví v Radě EU* [online]. Praha: REPROPRESS, 2009. s. 6. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf

OSVČ odvádí to, co zaměstnanec a zaměstnavatel dohromady, tedy 28 % ze svého vyměřovacího základu²⁸.

Tabulka 3.1: Odvody na důchodové pojištění v roce 2017

	Důchodové pojištění
Zaměstnanec	0 %
Zaměstnavatel	2,3 %
OSVČ	2,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování

3.1.2 Druhy dávek

Z důchodového pojištění se vyplácí starobní, invalidní a pozůstalostní důchody. Starobní důchod je určen pro občany, kteří byli během svého života ekonomicky aktivní a dosáhli požadované věkové hranice pro nárok na důchod. Invalidní důchod se vyplácí částečný nebo plný dle stupně invalidity. Pozůstalostní důchod je určen osobám, kterým zemřel jejich blízký. Vyplácí se vdovský a sirotčí²⁴.

3.1.3 Podmínky pro získání dávky²⁹

U starobního důchodu je potřebná doba pojištění a dosažení důchodového věku. Důchodový věk se každoročně zvyšuje, a to u mužů o 2 a u žen o 4 měsíce až na cílový stav. Ženám jsou navíc ještě započítávány počty vychovaných dětí.

V současné době (v roce 2017) vzniká nárok na odchod do důchodu většinou lidem narozeným okolo let 1954 až 1957. Platí zde ale velké rozdíly mezi ženami a muži. Přesný věk odchodu do důchodu je možné odhadnout pomocí tzv. důchodové kalkulačky na mnoha webových serverech. Kromě důchodového věku se zvyšuje i potřebná doba pojištění. Pokud člověk dosáhne důchodového věku v roce 2017, potřebná doba pojištění je 33 let, v roce 2018 to je 34 let a po roce 2018 to bude 35 let. Další zvyšování potřebné doby pojištění ještě není definováno.

Na plný invalidní důchod má nárok člověk při dlouhodobém nepříznivém zdravotním stavu, který odpovídá plné invaliditě (pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %). Na tento důchod má nárok v případě, že splnil potřebnou dobu pojištění alespoň 5 let

²⁸ Sazba pojistného. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>

²⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Systém sociálního zabezpečení v České republice: České předsednictví v Radě EU* [online]. Praha: REPROPRESS, 2009. s. 6-8. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf

v období posledních 10 let. Různé výjimky nastávají při věku nižším 28 let nebo při nepříznivém zdravotním stavu způsobeném pracovním úrazem.

Částečný invalidní důchod je přiznán lidem s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, který odpovídá částečné invaliditě (pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %). Dále zde trvá podmínka splnění doby pojištění, stejně jako u plného invalidního důchodu.

Vdovský či vdovecký důchod náleží jednomu z manželů v době smrti druhého z manželů. Je zde však podmínka nároku zemřelého na vlastní důchod. Nárok na vdovský či vdovecký důchod trvá po dobu jednoho roku od smrti jednoho z manželů.

Poslední dávkou důchodového pojištění je sirotčí důchod. Nárok na něj vzniká po zemřelém rodiči nezaopatřenému dítěti (dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání, nejdéle však do 26 let věku).

3.1.4 Výše dávky

Důchodová dávka se skládá ze základní výměry a z procentní výměry. Základní výměra je stanovena pevnou částkou, stejnou pro všechny druhy důchodů. Výše procentní výměry záleží na délce doby pojištění a výši výdělku²⁴.

„Vyplácené důchody se zvyšují pravidelně každý rok v lednu. Zvýšení důchodů se stanoví tak, aby u průměrného starobního důchodu činilo nejméně 100 % růstu cen a dále též nejméně jednu třetinu růstu reálné mzdy“³⁰.

Výše základní výměry důchodu je odvozena od průměrné mzdy, a to 9 % průměrné mzdy. Výše procentní výměry důchodu činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu. Výše předčasného důchodu je však nižší, a to v rámci procentní výměry, kde záleží na počtu dnů, které zbývají do řádného odchodu do důchodu. Naopak výše odloženého důchodu (tzv. přesluhování) roste díky zvyšování procentní výměry.

3.2 Nemocenské pojištění

Dalším pilířem sociálního pojištění je nemocenské pojištění. Tento systém je určen pro výdělečně činné osoby, které při ztrátě příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních

³⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Systém sociálního zabezpečení v České republice: České předsednictví v Radě EU* [online]. Praha: REPROPRESS, 2009. s. 9. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf

událostí (dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu či karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství, péče o dítě) zabezpečuje peněžitými dávkami nemocenského pojištění. Řídí se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů³¹.

3.2.1 Plátce

Na dávku nemocenského pojištění má nárok jen účastník nemocenského pojištění. Těmito účastníky jsou zaměstnanci nebo OSVČ. Zaměstnanci jsou účastni vždy automaticky, přestože do systému nic neodvádějí. Nemocenské pojištění za ně odvádí zaměstnavatel, a to ve výši 2,3 % z vyměřovacího základu zaměstnance. OSVČ se může dobrovolně účastnit nemocenského pojištění. V případě přihlášení odvádí taktéž 2,3 % z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem OSVČ je měsíční základ, který však nesmí být nižší než 5 000 Kč. Pokud se rozhodne účastnit se nemocenského pojištění, má nárok na dávky z tohoto pojištění vyplácené.

Tabulka 3.2: Odvody na nemocenské pojištění v roce 2017

	Nemocenské pojištění
Zaměstnanec	0 %
Zaměstnavatel	2,3 %
OSVČ	2,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.2 Druhy dávek

V rámci nemocenského pojištění se vyplácí nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Nemocenská je vyplácena na základě krátkodobé pracovní neschopnosti způsobené zdravotními komplikacemi.

„Zaměstnanec nebo OSVČ, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, má nárok na nemocenské od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti“³¹.

³¹ Nemocenské pojištění v roce 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

Peněžitá pomoc v mateřství (hovorově také mateřská) je dávka ženě před porodem a po porodu. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává mezi 8. a 6. týdnem před plánovaným porodem. Celkově je dávka vyplácena po dobu 28 týdnů.

„Zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to na základě písemné dohody, přičemž každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění“³².

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí ošetřovat nemocného člena domácnosti nebo musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let kvůli mimořádnému uzavření školského nebo dětského zařízení.

Poslední dávkou nemocenského pojištění je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

„Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením“³³.

3.2.3 Podmínky pro získání dávky

Podmínkou pro získání dávek nemocenského pojištění je pracovněprávní smluvní vztah, za který zaměstnanec dostává odměnu. Minimální výše sjednaného příjmu pro nárok na dávky je 2 500,- Kč.

3.2.4 Výše dávky

Výše dávek nemocenského pojištění se vypočítávají dle denního vyměřovacího základu, který je následně ještě redukován podle tří redukčních hranic. Výše nemocenského je 60 % zredukovaného denního vyměřovacího základu, a to od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Do 14. dne hradí náhradu mzdy zaměstnavatel. Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % zredukovaného denního vyměřovacího základu. Ošetřovné má stejnou výši jako nemocenské, tedy 60 % z denního vyměřovacího základu. Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je dána rozdílem denních vyměřovacích základů před dnem převedení zaměstnankyně na jinou pozici a po jejím převedení.

³² Nemocenské pojištění v roce 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

³³ Nemocenské pojištění v roce 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

3.3 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

„Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím cílem je produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání, sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti, koordinovat zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce, hospodařit s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytovat informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytovat podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, koordinovat opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR“³⁴.

3.3.1 Plátce

Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti se od důchodového a nemocenského pojištění trochu liší. Za zaměstnance odvádí příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti jen jeho zaměstnavatel, a to ve výši 1,2 % z vyměřovacího základu zaměstnance (jeho hrubé mzdy). Zaměstnanec sám tak v rámci tohoto odvodu neplatí nic. OSVČ odvádí stejné množství, jako zaměstnavatel, tedy 1,2 % ze svého vyměřovacího základu.

Tabulka 3.3: Odvody na státní politiku zaměstnanosti

	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
Zaměstnanec	0 %
Zaměstnavatel	1,2 %
OSVČ	1,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.2 Druhy dávek

Jak již bylo zmíněno výše, z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nejsou vypláceny jen dávky podpory v nezaměstnanosti, ale finance se využívají i na aktivní politiku zaměstnanosti, poskytování informačního a rekvalifikačního poradenství apod.

³⁴ Státní politika zaměstnanosti. *Slovník sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2017-07-07]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>

3.3.3 Podmínky pro získání dávky

Hlavní dávkou státní politiky zaměstnanosti je tedy podpora v nezaměstnanosti. Na ni má nárok uchazeč o zaměstnání, který je registrovaný v evidenci uchazečů o zaměstnání a o podporu požádal krajskou pobočku Úřadu práce, kde je evidován. Uchazeč zároveň musí být za poslední dva roky před žádostí o podporu účasten alespoň 12 měsíců důchodového pojištění³⁵.

3.3.4 Výše dávky

Výše podpory v nezaměstnanosti se liší podle důvodu ukončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec podá výpověď na vlastní žádost, má nárok na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud je však zaměstnanec vyhozen a výpověď dostane, první dva měsíce má nárok na 65 % průměrného čistého výdělku, další dva měsíce 50 % a po zbytek podpůrčí doby 45 %. Délka podpůrčí doby (doba, po kterou je vyplácena podpora v nezaměstnanosti) se liší podle věku. U osob do 50 let je 5 měsíců, ve věku od 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Délka podpůrčí doby reflektuje žádanost lidí na pracovním trhu, kdy starší lidé před důchodem nejsou na pracovním trhu tolik žádáni³⁶.

3.4 Celkové odvody sociálního pojištění

Jak již bylo v předchozích částech práce vysvětleno, zaměstnanci, zaměstnavatelé i OSVČ odvádějí na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti určité sazby (procenta z vyměřovacích základů).

Zaměstnanec ze svého příjmu odvádí pouze na důchodové pojištění, a to 6,5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnavatel platí za zaměstnance dalších 25 % z jeho vyměřovacího základu. Dohromady je tak za zaměstnance odváděno 31,5 % z jeho vyměřovacího základu (hrubé mzdy). OSVČ si tuto sazbu 31,5 % z vyměřovacího základu platí celou sám. Snížit sazbu si však může tím, že nebude přihlášen k nemocenskému pojištění, které je pro OSVČ dobrovolné. Poté může odvádět jen 29,2 % z vyměřovacího základu. Vše je přehledně znázorněno v následující tabulce 3.4.

³⁵ Zaměstnanost: Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-07-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>

³⁶ Výše podpory v nezaměstnanosti: Podpora v nezaměstnanosti. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-07-07]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/nezamestnani/vyse-podpory-v-nezamestnanosti/>

Tabulka 3.4: Přehled odvodů na sociální pojištění v roce 2017

	Důchodové pojištění	Nemocenské pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	CELKEM
Zaměstnanec	6,5 %	0 %	0 %	6,5 %
Zaměstnavatel	21,5 %	2,3 %	1,2 %	25 %
OSVČ	28 %	2,3 %	1,2 %	29,2 % (31,5 %)

Zdroj: Vlastní zpracování

3.5 Efektivita systému

Efektivita českého systému sociálního pojištění bude analyzována na základě hospodaření ČSSZ (příjmy a výdaje sociálního pojištění). Data jsou získána z výroční zprávy ČSSZ za rok 2016.

„Aktuální statistická data týkající se sociálního zabezpečení jsou důležitá pro vývoj ekonomiky České republiky. Vždyť například pojistné na sociální zabezpečení, které ČSSZ vybírá, tvoří více než třetinu příjmů státního rozpočtu. Je tomu tak jen proto, že ve výběru pojistného je ČSSZ dlouhodobě úspěšná díky pravidelným kontrolám a systematické starosti o plátce pojistného i dlužníky“³⁷.

V následujících tabulkách 3.5. a 3.6. jsou uvedeny příjmy a výdaje ČSSZ od roku 2013 do roku 2016, a to nejen celkové, ale také rozdělené dle druhu pojištění.

Tabulka 3.5: Příjmy ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)

	2013	2014	2015	2016
PŘÍJMY CELKEM	363 255	373 649	394 685	417 563
Důchodové pojištění	323 614	332 857	351 805	372 661
Nemocenské pojištění	24 869	25 698	27 141	28 197
Státní politika zaměstnanosti	13 885	14 303	15 118	15 979
Ostatní příjmy	861	762	591	694

Zdroj: Vlastní zpracování dle Výroční zprávy ČSSZ za rok 2016³⁸

³⁷ Statistiky. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/>

³⁸ Výroční zpráva 2016 [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4E4E9AF2-F6D5-49DB-AD3A-DAB466AB3032/0/vz_2016.pdf

Z tabulky příjmů ČSSZ lze vidět, že příjmy v jednotlivých letech rostou, a to nejen celkově, ale i v rámci jednotlivých částí sociálního pojištění. To může být zapříčiněno růstem počtu ekonomicky aktivních obyvatel nebo i lepším výběrem pojistného.

Tabulka 3.6: Výdaje ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)

	2013	2014	2015	2016
VÝDAJE CELKEM	399 748	404 613	415 894	421 830
Důchodové pojištění	373 435	376 406	385 520	389 167
Poplatky ČP za výplatu důchodů	0	305	288	290
Nemocenské pojištění	20 143	22 077	24 110	26 284
Ostatní dávky	2	2	2	2
Ostatní výdaje (provozní apod.)	6 168	5 823	5 974	6 087

Zdroj: Vlastní zpracování dle Výroční zprávy ČSSZ za rok 2016³⁹

Z tabulky výdajů ČSSZ je zřejmé, že výdaje během let rostou, a to nejen celkově, ale i v rámci jednotlivých částí. Zajímavostí jsou poplatky České pošty (ČP) na výplatu důchodů, které ještě v roce 2013 činí nulu. To je způsobeno tím, že do roku 2013 byly tyto poplatky započítávány do provozních nákladů. Díky tomu můžeme pozorovat i větší pokles provozních nákladů z roku 2013 na rok 2014. Tyto poplatky v roce 2016 dosahují 290 mil. Kč i přesto, že více než polovina důchodců si nechává dávku vyplácet bezhotovostně.

Následující tabulka zhodnotí celkové příjmy a výdaje ČSSZ během let 2013 až 2016. Porovnání těchto dvou ukazatelů nám ukáže, jak umí ČSSZ hospodařit a jak je sociální pojištění efektivní.

Tabulka 3.7: Porovnání celkových příjmů a výdajů ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)

	2013	2014	2015	2016
PŘÍJMY CELKEM	363 255	373 649	394 685	417 563
VÝDAJE CELKEM	399 748	404 613	415 894	421 830
ROZDÍL	-36 493	-30 964	-21 209	-4 267

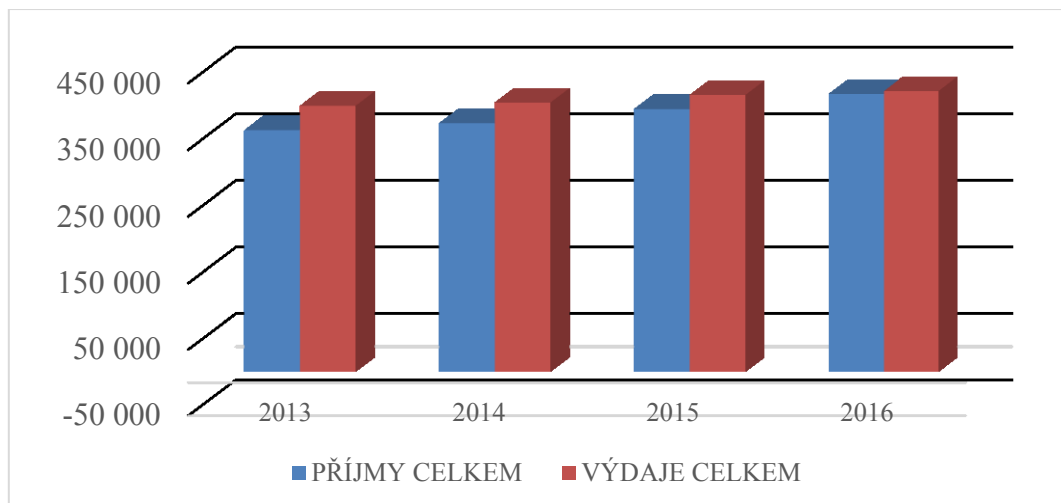
Zdroj: Vlastní zpracování

Podle rozdílu příjmů a výdajů ČSSZ lze říci, že systém sociálního pojištění je sice stále v mínusu, ale od roku 2013 se tento stav stále zlepšuje. Z původních –36 493 mil. Kč se bilance rozpočtu dostala v roce 2016 na –4 267 mil. Kč. Záporná bilance rozpočtu se tak vylepšila zhruba o 32 mld. Kč.

³⁹ Výroční zpráva 2016 [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4E4E9AF2-F6D5-49DB-AD3A-DAB466AB3032/0/vz_2016.pdf

Vývoj schodku je také zřejmý z grafického znázornění v obr.3.1.

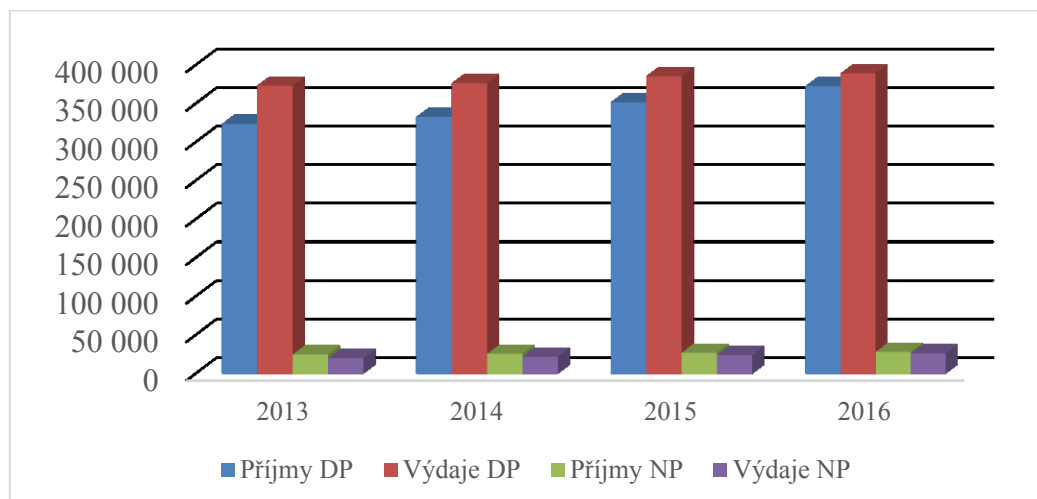
Obrázek 3.1: Balance celkových příjmů a výdajů ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci skladby sociálního pojištění je významné zejména důchodové pojištění, kde jeho výdaje převyšovaly příjmy o 16,3 mld. Kč. Výše deficitu za rok 2016 byla ovlivněna také výplatou jednorázového příspěvku důchodcům ve výši 3,6 mld. Kč. Naopak příjmy nemocenského pojištění převyšovaly výdaje o 2,2 mld. Kč.

Obrázek 3.2: Příjmy a výdaje důchodového a nemocenského pojištění v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování

V současné době tedy není systém sociálního pojištění ještě zcela soběstačný a je třeba ho financovat z dalších prostředků státního rozpočtu.

4 Analýza systémů sociálního pojištění ve vybraných státech EU

V předchozí kapitole jsme detailně analyzovali systém sociálního pojištění na území České republiky. Pro potřeby této práce je však nezbytné porovnat tento systém ještě s možnostmi v jiných zemích Evropské Unie. V této kapitole tak jsou rozebrány jednotlivé systémy ve vybraných státech EU, které je v tomto případě vhodné zvolit tak, aby dobře zobrazovaly výraznější rozdíly mezi jednotlivými sociálními systémy a zároveň vykazovaly jistý trend, který je pro evropské ekonomiky charakteristický. Státy z těchto důvodů nemůžeme vybrat náhodně, ale adekvátně k dané potřebě.

4.1 Selekce vhodných zemí EU

Po úvaze tak můžeme tvrdit, že vhodně lze tyto státy zvolit na základě specifikace protipólů při stanovení několika kritérií, které mohou v našem případě charakterizovat ekonomickou sílu, rychlost hospodářského růstu a kategorizaci podle Esping-Andersonovy typologie. Cílem je tak určit takové státy, které jsou ekonomicky silné a ekonomicky slabé, dále s rychlým a pomalým hospodářským růstem a následně státy vhodně rozlišitelné na sociálně-demokratické, liberální a konzervativní (podle funkce samotného státu, rodiny a trhu).

Z těchto důvodů jsme vybrali následující státy.

Německo

Tato evropská velmoc je vhodným zástupcem silné a rozvinuté ekonomiky v EU a také je vhodným reprezentantem konzervativního (korporativistického) státu, který je charakteristický významnou rolí rodiny, menší významností státních orgánů i malou významností rolí trhu.

Bulharsko

Bulharsko je pro naše potřeby ideálním reprezentantem státu s pomalým hospodářským růstem a slabou, nevyspělou ekonomikou, která je v nejrůznějších tabulkách a měřeních řazena často mezi ekonomicky nejslabší státy EU.

Estonsko

Tato pobaltská republika je zástupcem velmi rychle rostoucí ekonomiky v EU a je také ideálním reprezentantem liberálního státu, který je charakteristický velmi významnou rolí trhu a méně významnou funkcí státních orgánů nebo rodiny.

Švédsko

Švédské království je vyspělou ekonomikou EU, která je obecně známá svým propracovaným sociálním systémem, a proto jsme ji v tomto případě vybrali jako vhodného zástupce sociálně-demokratického státu s omezenou funkcí trhu a rodiny.

Výše popsané charakteristiky můžeme přehledně zobrazit v tabulce 4.1.

Tabulka 4.1: Ekonomické a hospodářské porovnání vybraných států EU

STÁT	EKONOMICKÁ SÍLA	HOSPODÁŘSKÝ RŮST	ESPING- ANDERSONOVA TYPOLOGIE
Německo	<i>Silná ekonomika</i>	-	<i>Konzervativní</i>
Bulharsko	<i>Slabá ekonomika</i>	<i>Pomalý</i>	-
Estonsko	-	<i>Rychlý</i>	<i>Liberální</i>
Švédsko	-	-	<i>Sociálně-demokratický</i>

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Německo

Německo (resp. Spolková republika Německo) je středoevropský stát s výraznou ekonomickou silou. Tak, jak jej známe dnes, vzniklo 3. října 1990 sjednocením východního a západního Německa. Západní Německo bylo zakládajícím členem Evropského společenství uhlí a oceli (1952) a také zakládajícím státem Evropského hospodářského společenství (1957). Nyní je Německo členem jak Evropské unie, tak i Schengenského prostoru. Německou měnou je euro, které v roce 2002 nahradilo německou marku. Podle nominální hodnoty HDP je německá ekonomika čtvrtou největší na světě a zároveň největší v Evropě. Německo je také jedním z největších exportérů zboží na světě. Životní úroveň je v zemi velmi vysoká a také zde funguje rozvinutý systém sociální pomoci.

4.2.1 Systém sociálního pojištění v Německu

V Německu charakterizuje systém sociálního zabezpečení pět odvětví pojištění:

- Nemocenské pojištění
- Pojištění pro případ odkázanosti na dlouhodobou péči
- Důchodové pojištění
- Úrazové pojištění
- Pojištění pro případ ztráty zaměstnání

Všechna výše uvedená odvětví jsou financována společně zaměstnancem i zaměstnavatelem, přičemž odvody zaměstnance jsou stejně vysoké jako odvody zaměstnavatele. Mimo těchto uvedených typů sociálního zabezpečení je v Německu také státní sociální podpora, podpora ve stáří, minimální dávky pro uchazeče o zaměstnání a různé rodinné dávky a příspěvky na bydlení, v případě snížené výdělečné schopnosti. Výše popsaný princip sociální ochrany zaštiťuje v každém odvětví jiná organizace, skupina organizací a nebo regulovaný konkurenční trh⁴⁰.

Výše popsaný systém sociálního pojištění je závislý na fungujícím financování. To probíhá z příspěvků na státní pojištění, které je odváděno zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto příspěvky jsou povinné pro všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost, jež generuje příjem stanovený svou minimální výší, přičemž příspěvky jsou určeny procentem ze mzdy.

Specifickým příspěvkem, který se týká pouze zaměstnanců, je příplatek solidarity, který je součástí odvodů všech fyzických i právnických osob.

4.2.2 Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek

Za vhodný typ zkoumaných dávek jsme zvolili dávky v mateřství a otcovské dávky. Na ty mají nárok všechny ženy pobírající věcné dávky nemocenského pojištění (v těhotenství a po porodu). Tyto ženy mají ze zákonného nemocenského pojištění nárok na dávky ve výši 13 € za každý kalendářní den během mateřské dovolené a za den po porodu.

K věcným dávkám v mateřství patří lékařská pomoc během těhotenství a také během porodu, léky, úhrada nákladů v nemocnici, zdravotní pomůcky nebo domácí ošetřovatelská péče. Dávky se vyplácejí 6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu⁴¹.

4.2.3 Sazby pojištění a daňový systém v Německu

Německý systém je relativně známý svými vysokými odvody státu. Sociální pojištění je zde hrazeno jak zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem a pro zjednodušení dosahuje v obou případech stejné výše. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance pojištění v celkové výši 20,675 %. Tento odvod je tvořen důchodovým pojištěním ve výši 9,35 %, zdravotním pojištěním 7,3 %, nemocenským pojištěním 1,1 %, pojištěním pro případ invalidity a odkázanosti na dlouhodobou péči 1,425 %, pojištěním pro případ nezaměstnanosti 1,5 % a

⁴⁰ Např. v odvětví nemocenského pojištění je v rukou necelých 150 pojišťoven, které působí buď regionálně, nebo celostátně. Jsou přístupné všem pojištěncům bez ohledu na povolání nebo pracovní poměr u určité společnosti

⁴¹ Německo - životní a pracovní podmínky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko/>

úrazovým pojištěním, které je jako jediné v plné výši hrazeno zaměstnavatelem. Výjimkou je situace v Sasku, ale i v dalších spolkových zemích bývalého Východního Německa (NDR), kde jsou tyto poplatky mírně odlišné (v řádu desetin až jednotek procent) v neprospěch zaměstnanců.

V případě OSVČ je stejně jako v případě všech právnických osob odváděno zhruba 30 % - 33 % z celkových ročních příjmů. Daňová sazba se v Německu pohybuje obvykle kolem 15 %, avšak jednoznačně je určena následující tabulkou 4.2. neboť se odvíjí od celkových příjmů⁴².

Tabulka 4.2: Daňové odvody z příjmů v Německu

Zdanitelný příjem (EUR) / rok	Daňová sazba (%)
Do 8 004 EUR	0
8 005 – 13 469 EUR	14-24
13 470 – 52 881 EUR	24-42
52 881 – 250 730 EUR	42
250.001 EUR a více	45

Zdroj: Vlastní zpracování dle finance.cz⁴³

Specifickým německým poplatkem je tzv. příspěvek solidarity, který se v řadě publikací uvádí jako součást daně z příjmu. Tento příspěvek, známý také jako solidární daň, byl zaveden v Německu v roce 1995 a zavazuje jak právnické, tak fyzické osoby k odvodu 5,5 % z objemu odváděných daní z příjmů fyzických i právnických osob. Tento příplatek, resp. příspěvek solidarity byl zaveden pro financování obnovy infrastruktury, školství, zdravotnictví ve spolkových zemích bývalé NDR.

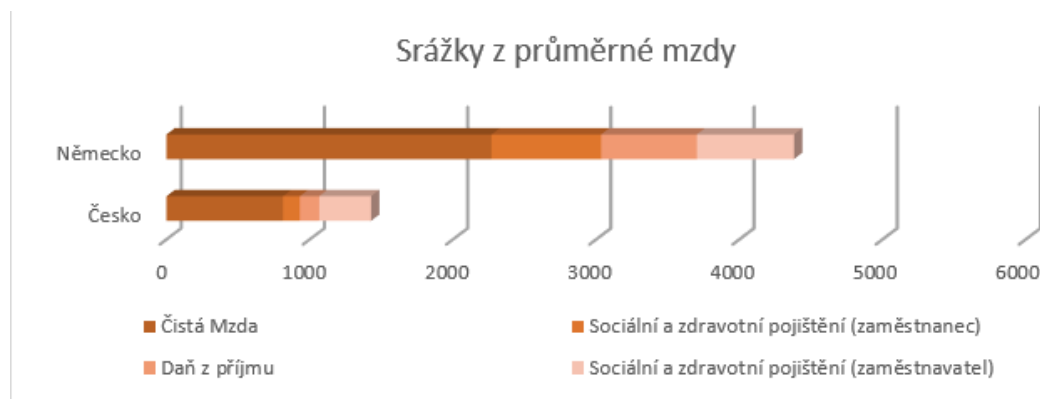
Průměrná mzda v Německu dosáhla v první kvartálu roku 2017 výše 3 703 € (97 000 CZK). Z té můžeme dopočítat čistou mzdu, která dosahuje výše 2 269 € (59 436 CZK) a superhrubou mzdu, která je 4.469 € (117 055 CZK). Označení „superhrubá mzda“ se ale v Německu obvykle nepoužívá, neboť díky relativně jednoduchému sociálnímu daňovému systému je velmi rychle spočitatelná. Níže zobrazená grafika porovnává odvody z průměrného platu v Česku a v Německu⁴⁴.

⁴² German Wage Tax Calculator. *Parmentier.de* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.parmentier.de/steuer/steuer.htm?wagetax.htm>

⁴³ Daně v Německu. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-nemecku/>

⁴⁴ *Your social security rights: in Germany* [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_en.pdf

Obrázek 4.1: Srážky z průměrné mzdy v Německu



Zdroj: Vlastní zpracování

Při průměrné mzdě ve výši 3 703 € je na zdravotní a sociální pojištění odváděno, jak v případě zaměstnance, tak i v případě zaměstnavatele stejné množství peněžních prostředků, a to 765,6 €. Daň z příjmů v tomto případě dosahuje výše 668 €. Čistá mzda (2 269 €) je tvořena 61 % hrubé mzdy a 51 % superhrubé mzdy⁴⁵.

4.2.4 Efektivita systému

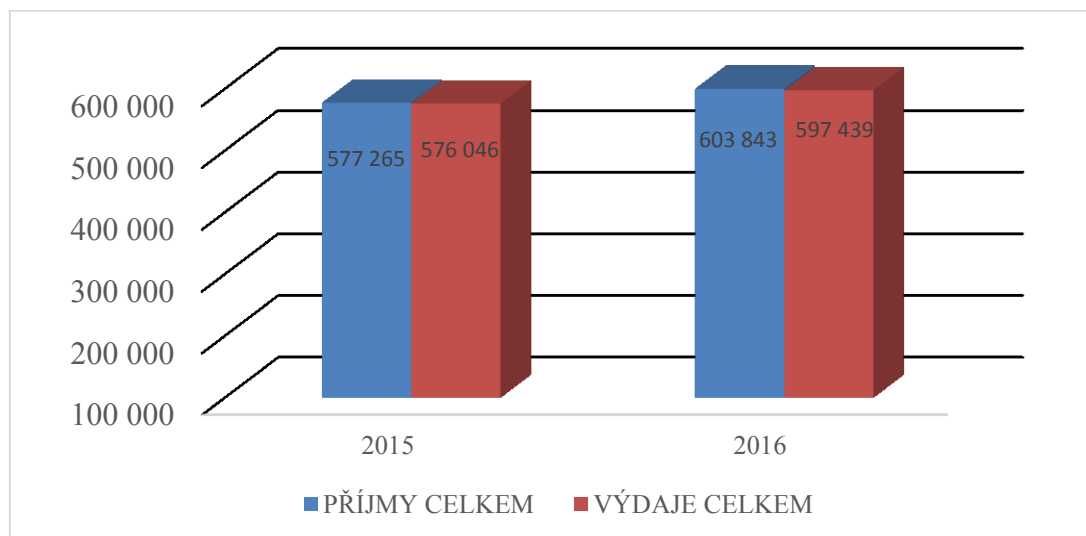
Německo je velice silný a ekonomicky prosperující stát. To můžeme poznat i na hospodaření německého sociálního zabezpečení. Data o příjmech a výdajích sociálního zabezpečení byla k dispozici pouze za roky 2015 a 2016. V obou posledních letech příjmy převyšují výdaje. V roce 2015 byl přebytek více než jednu miliardu eur a v roce 2016 dokonce téměř 6,5 miliardy eur⁴⁶.

Hospodaření sociálního zabezpečení je sice plusové, ale v porovnání s obratem je zisková částka takřka zanedbatelná. Dalo by se tedy napsat, že systém sociálního zabezpečení je vyrovnaný. To dobře vidíme na následujícím obr. 4.2.

⁴⁵ Daně v Německu. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-nemecku/>

⁴⁶ Ausgaben & Einnahmen: Ausgaben, Einnahmen, Finanzierungssaldo der Sozialversicherung. *Destatis Statistisches Bundesamt* [online]. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/OeffentlicheFinanzenSteuern/OeffentlicheFinanzen/AusgabenEinnahmen/AusgabenEinnahmen.html#Tabellen>

Obrázek 4.2: Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení v Německu v letech 2015 a 2016 (v mil. EUR)



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Bulharsko

Bulharsko (resp. Bulharská republika) je stát ležící ve východní části balkánského poloostrova u Černého moře. Současná podoba Bulharska se začala formovat ve 40. letech minulého století. V Bulharsku vládla od roku 1947 až do roku 1989 komunistická strana, po roce 1989 procházela procesem demokratizace směrem k parlamentní republice. V roce 2004 vstoupila do NATO a v roce 2007 se stala členským státem Evropské unie, avšak ponechala si svou původní měnu, bulharská leva (BGN). Bulharsko je průmyslově-zemědělský stát, těží se zde hnědé uhlí a barevné kovy. V zemědělství převládá rostlinná produkce nad živočišnou, poslední roky poukazují na potenciál v oblasti cestovního ruchu na pobřeží Černého moře.

4.3.1 Systém sociálního pojištění v Bulharsku

V Bulharsku je praktickým nástrojem sociální politiky sociální ochrana, která se dělí na klasické příspěvkové pojištění, nepříspěvkové programy sociálního zabezpečení, sociální pomoc (ochrana v případě chudoby) a sociální služby. Nepříspěvkové programy jsou financovány ze státního rozpočtu. Nároky na dávky jsou posuzovány podle různých kritérií a majetkových poměrů uchazečů.

Naopak příspěvkové programy sociálního pojištění jsou financovány ze zvláštních rozpočtů fondů sociálního pojištění. Veřejné sociální pojištění spravuje Státní správa sociálního zabezpečení. Zajišťuje peněžité náhrady, dávky a důchody v případě sociálních událostí, jako

jsou dočasná pracovní neschopnost (nemocenská), mateřství (peněžitá pomoc v mateřství), dočasné snížení pracovní neschopnosti (vyrovnávací příspěvek), nezaměstnanost (podpora v nezaměstnanosti), invalidita (invalidní důchod), stáří (starobní důchod) a úmrtí (vdovský či sirotčí důchod)⁴⁷.

V rámci odvodů na důchody je v Bulharsku povinný nejen první průběžný pilíř, ale také druhý pilíř důchodového spoření. Týká se všech lidí narozených po 31. 12. 1959. Třetí pilíř penzijního připojištění je již dobrovolný.

Vedle sociální ochrany je ještě zajištěna zdravotní péče. Ta je financována buď z povinného zdravotního pojištění (Státní fond zdravotního pojištění) nebo ze státního rozpočtu. Záleží na tom, o jaký program se jedná.

Jak již bylo zmíněno, systém sociální pomoci je financován výhradě ze státního rozpočtu. Systém sociálního pojištění je financován příspěvky od zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ a také částečně ze státního rozpočtu⁴⁸.

4.3.2 Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek

V Bulharsku mají nárok na dávky v mateřství všechny ženy, které přispívaly na příslušné pojištění po dobu alespoň 12 předcházejících měsíců. Ženy mají nárok na peněžitou dávku po dobu 410 kalendářních dnů, které začínají 45 dní před stanoveným termínem porodu. Pokud otec, stejně jako matka, přispíval na příslušné pojištění po dobu 1 roku, má nárok na dávku po dobu 15 kalendářních dní, která odpovídá 90 % otcova příjmu.

Ve chvíli, kdy dítě dosáhne věku 6 měsíců, může otec se souhlasem matky využít zbytek ze 410 dnů místo matky a pobírat příslušnou dávku. Dávky jsou vypočteny jako 90 % průměrné hrubé mzdy v posledních 24 měsících, kdy měly být hrazeny požadované příspěvky. Dávka nemůže být nižší než zákonem stanovená minimální mzda a vyšší než průměrný čistý plat.

4.3.3 Sazby pojištění a daňový systém v Bulharsku

Sociální pojištění je v Bulharsku hrazeno jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Zaměstnanec odvádí na pojištění v nezaměstnanosti (0,4 %), na důchodovém (8,34 %), zdravotním (3,2 %) a nemocenském (1,4 %) pojištění dohromady 13,34 % své hrubé mzdy.

⁴⁷ *Your social security rights: in Bulgaria* [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11].

Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Bulgaria_en.pdf

⁴⁸ Bulharsko - životní a pracovní podmínky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z:

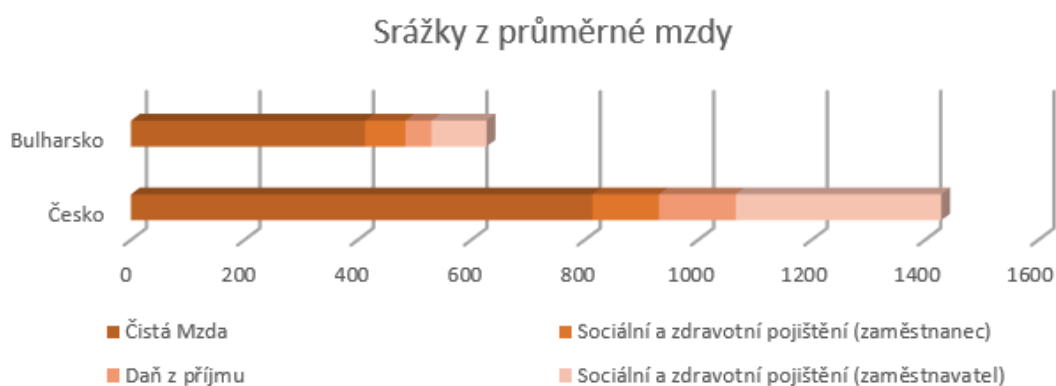
<https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/bulharsko>

Na povinném pojistném zaměstnavatel dále odvádí (poměrově velmi podobně jako zaměstnanec) dalších 18,36 % až 19,06 %, což závisí na pojištění proti pracovním úrazům a nemocím z povolání (0,4 % - 1,1 %), které zaměstnanec neodvádí⁴⁹.

V případě OSVČ je odváděno vždy 20,8 % až 24,3 % z příjmu, nejméně však 420 BGN a nejvíce 24 000 BGN. Velmi nízká je i daň z příjmu, která v Bulharsku není progresivní a dlouhodobě dosahuje výše pouze 10 % na celkových příjmech. Z výše uvedených poznatků tak můžeme tvrdit, že zdanění práce v Bulharsku je jedno z nejnižších v EU⁵⁰.

Průměrná mzda v Bulharsku dosáhla v první kvartálu kalendářního roku 2017 výše 1 036 BGN, což odpovídá zhruba 530 € (13 955 CZK). Bulharsko má tak jednu z nejnižších průměrných mezd v Evropě. Pod textem v obr. 4.3. je zachycena grafická analýza, která zobrazuje odvody ze strany zaměstnance a zaměstnavatele na pojištění i daň z příjmu, a tedy i čistou mzdu v Bulharsku a v Česku (pro porovnání).

Obrázek 4.3: Srážky z průměrné mzdy v Bulharsku



Zdroj: Vlastní zpracování

Při průměrné mzdě 1 036 BGN (13 855 CZK) v Bulharsku jsou celkové náklady na zaměstnance, tedy superhrubá mzda 1 226 BGN (16 396 CZK). Zaměstnanec zaplatí na dani z příjmu 90 BGN a následně na sociální pojištění dalších 138 BGN. Jeho čistá mzda je ve výsledku 808 BGN (10 806 CZK), což je 78 % hrubé mzdy a 66 % superhrubé mzdy⁵¹.

⁴⁹ Daňový systém v Bulharsku. *Peníze.cz* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-bulharsku/>

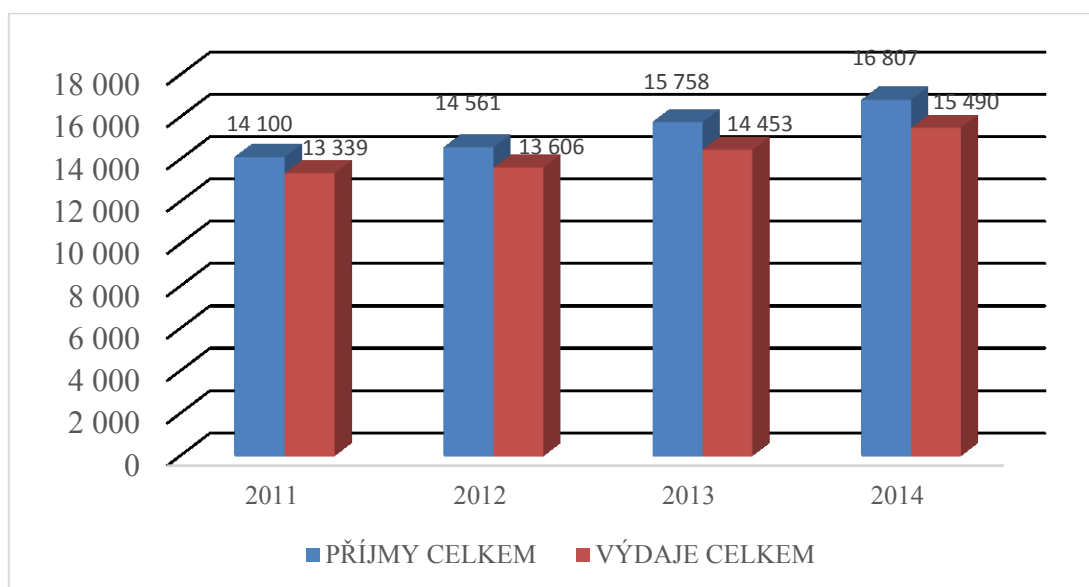
⁵⁰ Payroll Calculators. *K&K accounting* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.kik-bg.com/en/payroll-calculators/>

⁵¹ Gross to Net Salary Calculator. *K&K accounting* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.kik-bg.com/en/payroll-calculators/payroll-calculator-gross-to-net.php>

4.3.4 Efektivita systému

Dle údajů z bulharského statistického úřadu je hospodaření sociální ochrany vyrovnané. Nejaktuálnější data jsou k dispozici pouze do roku 2014, ale podle dat z let 2011 až 2014 můžeme vypočítat, že rozpočet v této oblasti je vcelku vyrovnaný. Za všechny čtyři roky sledovaného období byl rozdíl plusový. Vývoj hospodaření sociální ochrany v Bulharsku můžeme také pozorovat na následujícím obr. 4.4.

Obrázek 4.4: Příjmy a výdaje sociální ochrany v Bulharsku v letech 2011 – 2014 (v mil. BGN)



Zdroj: Vlastní zpracování dle Republic of Bulgaria – National statistical institute⁵²

4.4 Estonsko

Estonsko (resp. Estonská republika) je pobaltským státem, který je politicky řazen mezi státy východní Evropy. Současné Estonsko vzniklo 20. srpna 1991 vyhlášením nezávislosti na SSSR a významnou měrou se soustředilo na obnovu hospodářství země a nastartování hospodářského růstu. V roce 2004 vstoupilo do Evropské unie a v roce 2011 zavedlo euro. Estonské hospodářství je založeno převážně na službách, významný je zejména sektor informačních technologií, telekomunikace a bankovníctví. Dnes je Estonsko jednou z nejvyspělejších zemí světa v oblasti digitalizace a v Evropě vyniká svou jasnou a jednoduchou legislativou a nadšením svých rezidentů z života v zemi.

⁵² Social Protection. *Republic of Bulgaria: National statistical institute* [online]. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: <http://www.nsi.bg/en/content/6914/social-protection>

4.4.1 Systém sociálního pojištění v Estonsku

Estonský systém sociálního pojištění je tvořen celkem třemi příspěvkovými systémy sociálního zabezpečení, kterými jsou důchodové pojištění, životní pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti. Ostatní všeobecně známé složky sociálního pojištění, jako jsou rodinné dávky, státní příspěvky v nezaměstnanosti, státní důchody, pohřebné a sociální dávky pro osoby s postižením, nejsou příspěvkové (nejsou tedy sráženy ze mzdy zaměstnance), ale jsou financovány ze všeobecných státních příjmů. Pro zjednodušení je možné systém zachytit následující grafikou⁵³.

Obrázek 4.1: Systém sociálního pojištění v Estonsku



Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud bychom se zaměřili více do hloubky na financování zkoumaného systému, jsme schopni najít několik výraznějších rozdílů od dříve uvedených forem. Důchodové a zdravotní pojištění je financováno ze sociálních daní, které odvádí zaměstnavatel, zatímco pojištění pro případ nezaměstnanosti je financováno z odvodů do speciálního fondu, do kterého odvádí příspěvky zaměstnanci. Za řádný výběr sociálních příspěvků odpovídá v Estonsku Rada pro výběr daní a daňovou politiku. Do financování systému pojištění proti pracovním úrazům a

⁵³ *Your social security rights: in Estonia* [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11].

Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia_en.pdf

nemocem z povolání nejsou již zaměstnanci zainteresováni, neboť jsou tvořeny z odvodů zaměstnavatelů, OSVČ a z příspěvků státu⁵⁴.

Vcelku triviální je estonské řešení důchodové politiky, kterou řeší povinné penzijní spoření (II. pilíř). Účast na tomto důchodovém systému je povinná pro všechny osoby žijící v Estonsku a narozené po roce 1982. Tento fond je tvořen pravidelnými odvody zaměstnance ve výši 2 % a příspěvkem státu ve výši 4 %. Za fungování tohoto systému (správa jednotlivých penzijních fondů) odpovídá ministerstvo financí⁵⁵.

4.4.1 Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek

Peněžité dávky se v Estonsku vyplácejí ženám, které jsou v důsledku těhotenství nebo porodu v dočasné pracovní neschopnosti. Dávky se vyplácejí ode dne, kdy žena nastoupí na mateřskou dovolenou, karenční lhůta není stanovena.

Výše podpory v mateřství dosahuje 100 % referenčního platu a vyplácí se v období před porodem a po porodu v maximální délce 140 dní. Těhotná žena, která v důsledku těhotenství již nezvládá výkon své práce, obdrží rozdíl mezi původní a novou mzdou až do začátku mateřské dovolené. Ženy mají během těhotenství a po porodu nárok na bezplatnou zdravotní péči.

4.4.2 Sazby pojištění a daňový systém v Estonsku

Estonský systém sociálního pojištění je stejně jako v předchozích případech hrazen jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, ačkoliv v tomto případě padá výrazně větší zátěž na zaměstnavatele. Od roku 2015 zaměstnanec ze své mzdy odvádí pouze 1,6 %, a to výhradně na pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zaměstnavatel odvádí dalších 33,8 %, přičemž 0,8 % přidává zaměstnanci na pojištění pro případ ztráty zaměstnání a zbylých 33 % připadá na sociální zabezpečení (20 %) a zdravotní pojištění (13 %)⁵⁶.

OSVČ odvádí v Estonsku obvykle 20 % ze svých příjmů, ale na základě typu jejich podnikání a periodicity odvodů může být snížena až na 10 %. Daň z příjmu dosahuje v Estonsku průměrné hodnoty států EU, a tedy výše 20 %. Zajímavou složkou příjmu v Estonsku je tzv. nezdanitelný základ, který pro rok 2017 dosahuje výše 2160 € na rok, tedy 180 € na měsíc. Z hlediska praktického použití to znamená, že z hrubé měsíční mzdy nepodléhá 180 €

⁵⁴ Daňový systém v Estonsku. *Peníze.cz* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-estonsku/>

⁵⁵ Estonsko - životní a pracovní podmínky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/estonsko>

⁵⁶ Social Tax Act. *Riigi Teataja* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/513062016008/consolide/current#para2>

jakémukoli zdanění a teprve částka nad tuto hodnotu je brána jako výchozí pro provedení odpočtů.

Průměrná mzda v Estonsku dosáhla v prvním kvartálu roku 2017 na 1 153 € (31 161 CZK), čistá mzda je 944 € (24 684 CZK) a superhrubá mzda odpovídá 1 543 € (40 363 CZK). I v tomto případě můžeme pod textem sledovat porovnání průměrné mzdy v České republice a v Estonsku z hlediska odvodů státu⁵⁷.

Obrázek 4.5: Srážky z průměrné mzdy v Estonsku



Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatel v tomto případě odvede 9 € na pojištění proti nezaměstnanosti, 229 € na sociální pojištění a 152 € na zdravotní pojištění. Zaměstnanec odvádí pouze 18 € na pojištění pro případ nezaměstnanosti a 191 € zaplatí na dani z příjmu. Čistá mzda (944 €) je tvořena 82% hrubé mzdy a 61 % superhrubé mzdy⁵⁸.

4.4.3 Efektivita systému

Co se týče efektivity systému v Estonsku, je těžké to z hospodářského hlediska porovnat. Data ohledně příjmů ze sociálního pojištění jsou těžko dohledatelná. Odhadnuté příjmy a výdaje máme pouze za rok 2016. Příjmy na sociální pojištění byly 28 % ze všech příjmů státního rozpočtu (8 837,6 mil. EUR), tedy 2 475 mil. EUR. Výdaje na sociální pomoc byly 34 % ze všech výdajů státního rozpočtu (8 922,3 mil. EUR), tedy 3 034 mil. EUR. Podle těchto údajů můžeme napsat, že za rok 2016 byl deficit hospodaření v sociální oblasti 559 mil. EUR. Ke

⁵⁷ Social tax. Republic of Estonia - Tax and Customs Board [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.emta.ee/eng/business-client/income-expenses-supply-profit/social-tax>

⁵⁸ Tax rates. Republic of Estonia - Tax and Customs Board [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.emta.ee/eng/business-client/income-expenses-supply-profits/tax-rates>

zhodnocení stavu a vývoje situace však máme málo údajů. Dle výdajů v letech 2011 až 2014 můžeme pouze konstatovat, že výdaje na sociální ochranu stále rostou⁵⁹.

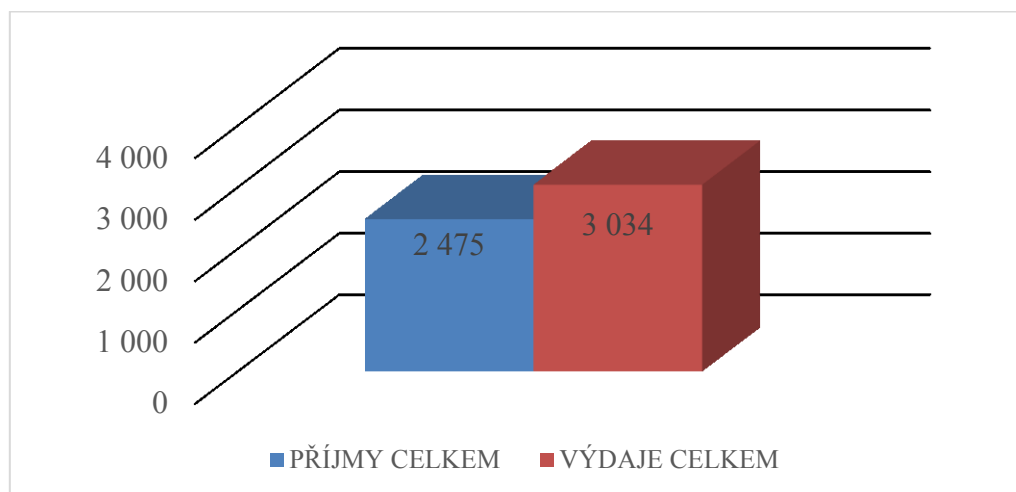
Tabulka 4.3: Příjmy a výdaje na sociální ochranu v letech 2011 – 2016 (v mil. EUR)

	2011	2012	2013	2014	2016
PŘÍJMY CELKEM	-	-	-	-	2 475
VÝDAJE CELKEM	2 611,82	2 693,49	2 810,04	2 932,61	3 034
ROZDÍL	-	-	-	-	- 559

Zdroj: Vlastní zpracování dle fin.ee

Hospodaření za rok 2016 můžeme také sledovat na následujícím obr. 4.6.

Obrázek 4.6: Příjmy a výdaje na sociální ochranu v Estonsku v roce 2016 (v mil. EUR)



Zdroj: Vlastní zpracování

4.5 Švédsko

Švédsko (resp. Švédské království) je stát ležící v severní Evropě na Skandinávském poloostrově. Švédsko se do své současné podoby začalo formovat již v období středověku, nyní je Švédsko konstituční monarchií s parlamentní demokracií a vysoce rozvinutou ekonomikou. Podílelo se na založení Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (1960) a v roce 1995 se stalo členskou zemí Evropské unie. Místní měnou je Švédská koruna (SEK). Velkou část Švédska zaujímají horské masivy a lesy. Důležitými přírodními zdroji Švédska jsou voda, dřevo nebo železná ruda. Země je považována za ekologicky šetrnou, moderní a

⁵⁹ Riigieelarve 2016. *Rahandusministeerium* [online]. [cit. 2017-07-09]. Dostupné z: <http://www.fin.ee/riigieelarve-2016>

svým občanům poskytuje vysoký životní standard. Švédsko má také vcelku vysokou úroveň sociální politiky.

4.5.1 Systém sociálního pojištění ve Švédsku

Systém sociálního zabezpečení ve Švédském království je charakterizován následujícími oblastmi:

- Zdravotní pojištění
- Dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- Dávky v invaliditě
- Starobní a pozůstalostní důchody
- Pojištění pro případ nezaměstnanosti
- Rodinné dávky a rodičovské pojištění

Výše popsaný systém je povinný pro všechny osoby žijící ve Švédsku s výjimkou Pojištění pro případ nezaměstnanosti, která vychází z dosaženého příjmu. Na rozdíl od výše uvedených systémů je velmi starý, mnohokrát upravovaný a vzhledem k sociální politice státu také vcelku netransparentní. Švédský systém je založen na zásadě státního pojištění a v konečném důsledku se zde příliš nerozlišuje (z hlediska platby sociálního pojištění) mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými. Sociální pojištění vychází z pojištění podle místa trvalého pobytu a z pojištění podle příjmu z výdělečné činnosti.

Systém sociálního zabezpečení je ve Švédsku řízen ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí, s výjimkou pojištění pro případ nezaměstnanosti. Za oblast sociálního pojištění dále odpovídá Správa sociálního zabezpečení a Švédská důchodová správa (starobní a pozůstalostní důchody). Za zdravotní péči pak odpovídají okresy a kraje, které si v tomto případě sami stanovují výši daňových odvodů⁶⁰.

Celý systém je financován z daní a z příspěvků, které vycházejí z příjmů z výdělečné činnosti. Největší část těchto nákladů hradí zaměstnavatel, zaměstnanec obvykle odvádí pouze standardní daň z příjmu. Podobná je situace i u OSVČ, kteří odvádějí příspěvek v podobné výši jako zaměstnavatelé, avšak i ten může být snížen při dodržení specifických podmínek u nemocenského pojištění.

⁶⁰ *Your social security rights: in Sweden* [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11].

Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_en.pdf

Relativně nově jsou ve Švédsku zavedeny příspěvky pojištěnců na dílčí financování důchodového pojištění. Mimo to jsou příspěvky na důchodové pojištění zaměstnavatelem sráženy ze mzdy a odváděny přímo daňovému úřadu⁶¹.

4.5.2 Charakteristika dávek v mateřství a otcovských dávek

Peněžitá rodičovská dávky se ve Švédsku vyplácejí rodičům po narození dítěte, případně po adoptaci dítěte. Dávky se vyplácejí po dobu 480 kalendářních dní, avšak v případě vícečetného porodu se dávky prodlužují vždy o dalších 180 dní. Pro pobírání dávek vyšších než 21 € na den musí být rodič po dobu 240 po sobě jdoucích předcházejících dní před narozením dítěte adekvátně pro tyto případy pojištěn. Tato podmínka se však vztahuje pouze na prvních 180 dní.

Dávky nemusí být vyčerpány okamžitě, mohou být čerpány až do 8 let věku dítěte. O dítě mohou rodiče pečovat společně, kdy má každý z nich nárok na polovinu celkové doby, a tedy polovinu dávek. Matka má nárok pobírat dávky 60 dní před narozením dítěte, avšak mohou je v libovolném poměru pobírat oba rodiče, např. v případě účasti v předporodním programu, pokud je součet dní roven maximálně 60. Po narození dítěte se rodičovské dávky vyplácejí tomu rodiči, který přerušuje výdělečnou činnost, avšak matka má automaticky nárok na dávky po dobu 4 týdnů (i když o dítě nepečuje) a otec dalších 10 dní.

Peněžitá dávka v těhotenství odpovídá dávce v nemoci a je možné ji spočítat jako 97 % z 80 % příjmu zakládajícího nárok na peněžitou dávku v době nemoci. Dávka v těhotenství se vyplácí až do maximální výše 7,5násobku minima, které je vázáno na index cen, tedy 37 868 €. Rodičovské dávky se mohou vyplácet v plné výši, případně z 75 %, 50 %, 25 % nebo 12,5 % podle toho, v jakém rozsahu se rodič vzdal výdělečné činnosti pro péči o dítě.⁶²

4.5.3 Sazby pojištění a daňový systém ve Švédsku

Poslední uvedený švédský systém sociálního pojištění je poněkud odlišný od ostatních. Primárním rozdílem je fakt, že platba sociálního (nikoli zdravotního) pojištění jde ve švédském systému pouze za zaměstnavatelem, který odvádí 31,42 % a v některých případech za státem. Zaměstnanci jsou ve značné většině případů od daní tohoto charakteru oproštěni (výjimkou jsou OSVČ, kteří odvádí 30,71 % ze svého ročního příjmu). Zaměstnavatel odvádí

⁶¹ Arbetsgivaravgifter. *Skatteverket.se* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/socialavgifter/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html>

⁶² Švédsko - životní a pracovní podmínky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/svedsko/>

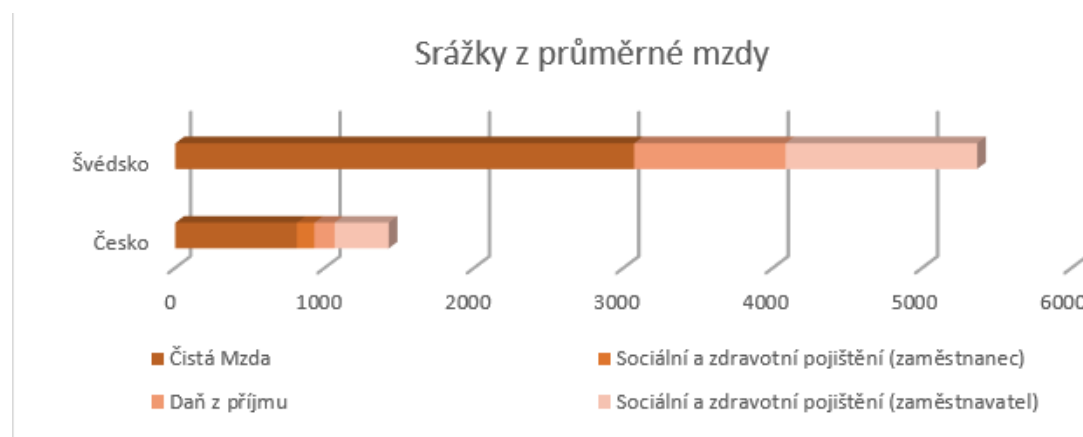
4,35 % + 0,2 % na nemocenské pojištění (pojištění nemoci i trvalé invalidity), dále 0,7 % na pracovní úrazové pojištění, příspěvek 2,6 % na financování rodinných dávek, důchodové pojištění 10,21 %, podporu v nezaměstnanosti 2,64 % a daň z příjmu zaměstnance 10,72 %.

Jak je již uvedeno výše, OSVČ odvádí 30,71 % ze svého ročního příjmu. Poplatky, které se týkají zaměstnance, a které musí odvést ze své mzdy, dosahují v tomto případě 29 % až 33 %. Z těch je nezbytné uhradit tzv. místní daň, která je v každém švédském regionu stanovena individuálně (např. ve Stockholmu je to 29,98 %). Ta je složena z poplatku regionu (okresu, zhruba 60 %) a municipalitě (obci, zhruba 40 %). Tento poplatek v sobě zahrnuje výše neuvedené zdravotní pojištění zaměstnance a dále také příspěvek zaměstnance na důchodové pojištění. Další část (2,5 %) z výše specifikovaného poplatku se odvádí do penzijního fondu dle vlastního výběru, ze kterého je možné jej vybrat až v 55. roce života.

Od roku 2017 je navíc nově upravena tzv. daň z vysokého příjmu (20 %), která se zaměstnance týká, pokud jeho roční výdělek přesáhne 452 100 SEK, tedy asi 46 900 € (1 226 178 CZK). V případě příjmu vyššího než 651 700 SEK, zhruba 67 600 € (1 767 529 CZK) se platí tzv. daň z extrémně vysokého příjmu (25 %).

Průměrná mzda ve Švédsku dosáhla v první čtvrtletí roku 2017 výše 39 390 SEK, což je asi 4 084 € (106 980 CZK). Průměrná superhrubá mzda pak dosahuje výše 51 766 SEK, asi 5 367 € (140 592 CZK) a čistá mzda 29 624 SEK, tedy 3 071 € (80 456 CZK). Porovnání průměrné mzdy s průměrnou mzdou v ČR je zachyceno v obr. 4.7.⁶³

Obrázek 4.7: Srážky z průměrné mzdy ve Švédsku



Zdroj: Vlastní zpracování

⁶³ Calculate net salary. *Statsskuld.se* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://statsskuld.se/en-sv/jobs/berakna-nettolon>

Zaměstnavatelem je v tomto případě odváděno 12 376 SEK na sociální a zdravotní pojištění. Naproti tomu zaměstnancem není odváděno na sociální a zdravotní pojištění na první pohled vůbec nic, neboť celý obnos (9 976 SEK) je podle švédské legislativy klasifikován jako daň z příjmu, která je následně přerozdělena danou obcí, dle trvalého bydliště. Z hlediska logiky a výše popsaného principu však můžeme spekulovat, že zhruba třetina z této částky představuje odvod na sociální a zdravotní pojištění. Čistá mzda (29 624 SEK) je tvořena 75 % hrubé mzdy a 57 % superhrubé mzdy.

Za povšimnutí určitě stojí, že průměrná švédská čistá mzda tvoří více jak 75 % z hrubé mzdy, a tedy daň z příjmu (místní daň) je výrazně nižší, než je uváděno (dosahuje necelých 25 %, ačkoliv obvykle nabývá hodnoty 29 % - 33 %). To je způsobeno švédským příspěvkem *Jobbskatteavdrag*, který můžeme chápat podobně, jako např. českou „slevu na dani“⁶⁴.

4.5.4 Efektivita systému

Efektivitu systému ve Švédsku je možné hodnotit na základě dat z roku 2016. Způsob výběru financí na zabezpečení sociální oblasti je velice složité. Na sociální pojištění odvádí jen zaměstnavatel. Zbytek je však financován ještě z části klasických daní, které odvádí zaměstnanec. V tabulce níže tak můžete vidět příjmy sociálního pojištění od zaměstnavatele a příjmy z přímých daní od zaměstnanců. Tyto celkové příjmy činí 1 305 736 mil. švédských korun. Výdaje na sociální ochranu činí 1 225 461 mil. švédských korun. Zbývá tedy 80 275 mil. SEK, které jsou směřovány na jiné výdaje mimo sociální oblast⁶⁵.

Tabulka 4.4: Příjmy a výdaje na sociální ochranu ve Švédsku v roce 2016 (v mil. SEK)

2016	
PŘÍJMY SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ (ZAMTEL)	595 262
PŘÍJMY PŘÍMÉ DANĚ	710 474
PŘÍJMY CELKEM	1 305 736
VÝDAJE CELKEM	1 225 461
ROZDÍL	+ 80 275

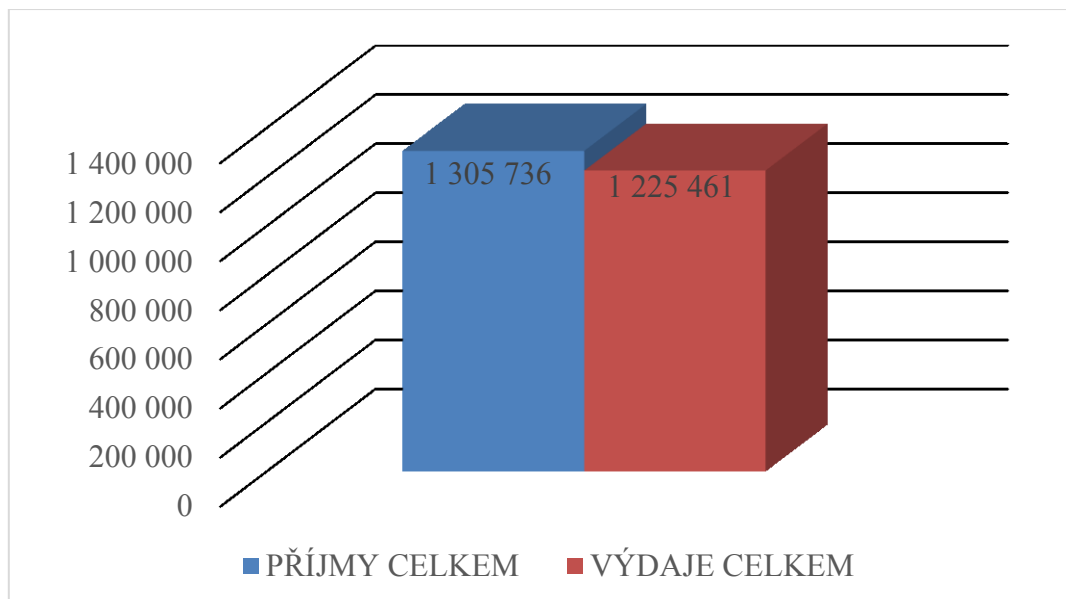
Zdroj: Vlastní zpracování dle ekonomifakta.se

⁶⁴ Jak je to vlastně s daněmi ve Švédsku. *Severské listy* [online]. [cit. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.severskelisty.cz/kaleido/kale0275.php>

⁶⁵ Statsbudgetens inkomster. *Ekonomifakta* [online]. [cit. 2017-07-09]. Dostupné z: <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Offentlig-ekonomi/Statsbudget/Statsbudgetens-inkomster/>

Pro lepší představu hospodaření můžeme pozorovat data v následujícím obr.4.8.

Obrázek 4.8: Příjmy a výdaje na sociální ochranu ve Švédsku v roce 2016 (v mil. EUR)



Zdroj: Vlastní zpracování

5 Komparace systémů sociálního pojištění ve vybraných státech EU

V poslední kapitole této práce čtenáře seznamujeme s porovnáním systémů sociálního zabezpečení ve zvolených zemích EU (Německu, Bulharsku, Estonsku a Švédsku) a v České republice. Jednotlivé systémy jsou konfrontovány nejprve teoreticky z hlediska výše odvodů pro potřeby sociálního zabezpečení a z hlediska poskytovaných služeb v rámci jednotlivých dávek, přičemž u druhého případu je kladen důraz na dávky v mateřství a otcovské dávky, na starobní důchody a dávky na řešení nezaměstnanosti.

Druhá část této kapitoly se zabývá praktickým přístupem k dané problematice, přičemž nejprve detailně analyzujeme porovnáním efektivitu daných systémů (analyzovaných v předchozí kapitole) a v další části porovnáváme odvody z průměrné konstantní mzdy napříč jednotlivými vybranými státy EU.

5.1 Porovnání odvodů do systémů sociálního pojištění

Vzhledem k práci s větším objemem dat, která mohou být velmi snadno nepochopena korektně, jsme se rozhodli provést následující analýzu formou přehledného zobrazení dat v tabulce, která je následně popsána z hlediska jednotlivých extrémů.

Tabulka 5.1. se zabývá detailním porovnáním komparovaných dat u zmíněných států a České republiky. Kompletní odvody do systému sociálního zabezpečení jsou rozděleny na zdravotní a sociální pojištění, druhé zmíněné je následně rozvedeno do širšího pojetí na nemocenské pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti, pojištění pro případ trvalé invalidity, důchodové pojištění a pojištění pro případ pracovního úrazu.

V dalších řádcích tabulky jsou vzájemně porovnány celkové odvody zaměstnance a zaměstnavatele na systém sociálního zabezpečení a následující řádek charakterizuje daň z příjmů, která sice není ve většině zemí součástí systému sociálního zabezpečení, avšak je dobré ji uvést, neboť může výše uvedené ukazatele přímo ovlivňovat.

V posledních pěti řádcích je porovnána průměrná čistá mzda, hrubá mzda a superhrubá mzda (známá v zahraničí spíše pod názvem „Náklady na zaměstnance“). Tyto ukazatele jsou následně vzájemně porovnány a vyjádřeny ve své procentuální části. Poslední řádky tabulky také vhodně doplňuje obr. 5.1. na straně 46.

Tabulka 5.1: Porovnání sazeb sociálního pojištění a příjmů ve vybraných státech EU

Předmět výzkumu	Česko	Německo	Bulharsko	Estonsko	Švédsko
Sociální zabezpečení	45 %	41,35 %	31,7 %	35,4 %	31,9 %
Zdravotní pojištění	13,5 %	14,6 %	11,5 %	13 %	ca. 11,2 %
Sociální pojištění	31,5 %	26,75 %	20,2 %	22,4 %	20,7 %
Nemocenské pojištění	2,3 %	2,2 %	3,5 %		6,95 %
Nezaměstnanost	1,2 %	3,0 %	1,0 %	2,4 %	2,64 %
Pojištění invalidity		2,85 %			0,2 %
Důchodové pojištění	28 %	18,7 %	15,3 %		10,21 %
Pracovní úraz			0,4 %		0,7 %
Odvody zaměstnance	11 %	20,675 %	13,34 %	1,6 %	0 %
Odvody zaměstnavatele	34 %	20,675 %	18,36 %	33,8 %	31,42 %
Daň z příjmu	15 %	ca. 15 %	10 %	20 %	ca. 30 %
Průměrná čistá mzda [€]	813	2269	413	944	3071
Průměrná hrubá mzda [€]	1066	3703	530	1153	4084
Průměrné náklady na zam. [€]	1429	4382	627	1543	5367
Čistá mzda / Superhrubá mzda	76,30 %	61,28 %	77,99 %	81,84 %	75,21 %
Čistá mzda / Hrubá mzda	56,94 %	51,78 %	65,90 %	61,17 %	57,23 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 5.1. je vidět, že Česká republika má v současné době jedny z největších odvodů na sociální zabezpečení v Evropě, v rámci zkoumaných států dopadlo dokonce nejhůře. Je však nutné dodat, že vidíme pouze „polovinu“ pravdy. V Německu dosáhly výsledky podobných hodnot, občané této země ale obvykle odvádějí daleko více na dani z příjmů. Dále nesmíme zapomenout na dříve uvedený příspěvek solidarity, který v Německu kryje náklady na infrastrukturu, školství a zdravotnictví ve spolkových zemích bývalé NDR. Při porovnání odvodů čistě na sociální zabezpečení pak podobných hodnot jako Česká republika a Německo dosahuje i Švédsko, kde zaměstnavatel odvádí příspěvky zaměstnance pouze na sociální

pojištění. Zdravotní pojištění je hrazeno zvlášť formou srážky z daně příjmů daného zaměstnance. Výše zdravotního pojištění se pak liší podle jednotlivých obcí a okresů ve Švédsku.

Pokud bychom porovnávali jednotlivé složky sociálního pojištění a zdravotního pojištění, opět dohledáme jisté rozdíly. Zdravotní pojištění (které však není předmětem této práce) je v jednotlivých zemích relativně obdobné a nemá smysl se jím tedy hlouběji zabývat. Oproti tomu sociální pojištění dosahuje výše od zhruba 20 % z hrubé mzdy až k téměř 32 %.

Nejvýznamnější složkou tohoto sociálního pojištění je důchodové pojištění – tedy příspěvek na penzi ve stáří. Ten tvoří v České republice rekordních 28 % z celkových 31,5 % sociálního pojištění. Takto vysoká hodnota není evidována u žádné z dalších zkoumaných zemí, což je pravděpodobně způsobeno akutním řešením důchodové krize v Česku – situace, kdy množství seniorů v dohledné době převyší několikanásobně množství ekonomicky aktivního obyvatelstva, které nebude schopné tuto skupinu lidí ufinancovat. Estonská data jsou v případě sociálního pojištění neúplná, neboť vzhledem k velikosti země a množství obyvatelstva je pro sociální potřeby vytvořeno menší množství potřebných fondů, což se dá v tomto případě určitě pochopit.

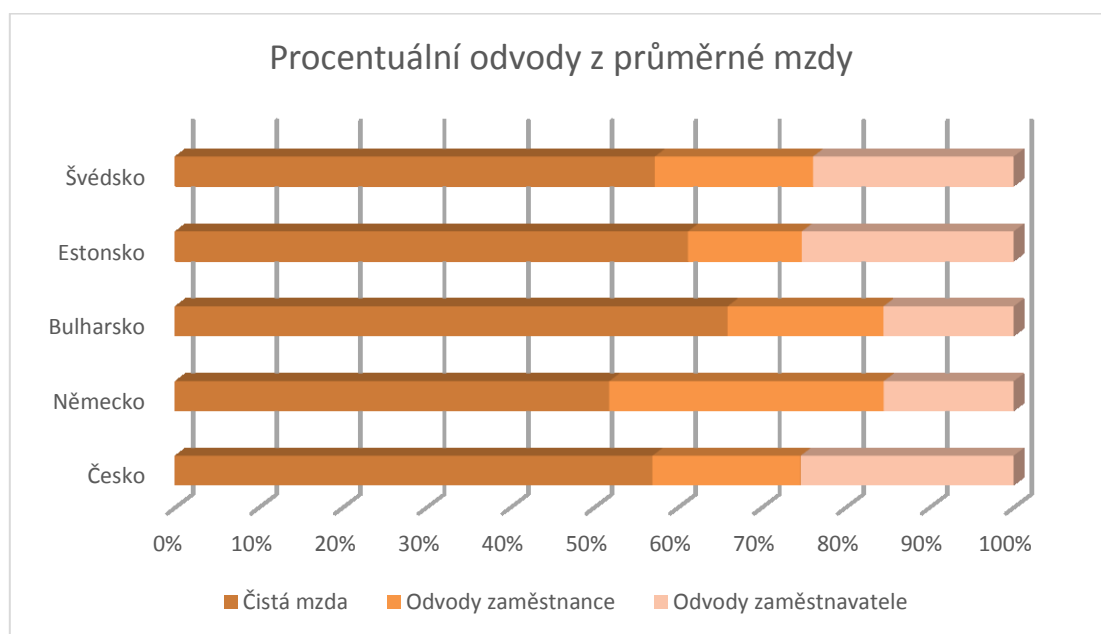
Za zmínku ještě bezpochyby stojí nemocenské pojištění ve Švédsku, které takřka dosahuje vysokých 7 %. Tato hranice je pravděpodobně stanovena cíleně pro zachování rodinné politiky ve Švédsku, která financuje matku na mateřské dovolené po nezvykle dlouhou dobu, hradí částečně otcovskou dovolenou a dále je tato politika příznivá pro dlouhodobě nemocné (více v následující kapitole).

Velmi zajímavý je další pohled na celkové odvody zaměstnance a zaměstnavatele ze mzdy, neboť v zobrazených datech v tab. 5.1. lze jen velmi těžko hledat jisté pravidlo nebo řád. Německo je jedinou ze zkoumaných zemí, kde jsou sazby pro zaměstnance i zaměstnavatele totožné. Oba odvádí shodně 20,675 % a výsledná část je též rovnoměrně rozdělena do jednotlivých fondů. Zajímavostí také je, že v Německu se vůbec nejméně (ze zkoumaných států) setkáme s pojmem „Superhrubá mzda“ nebo „Náklady na zaměstnance“. V nejruznějších kalkulačkách nebo legislativních dokumentech se tento pojem vyskytuje jen zřídka, neboť je velmi jednoduše spočitatelný, a tedy i snadno představitelný. Český a bulharský systém si jsou vcelku podobné – v obou případech odvádí větší část zaměstnavatel než zaměstnanec, ačkoliv poměrově jsou sazby výrazně odlišné. Podle modelu užívaného ve Švédsku nejsou zaměstnanci primárně strhávány žádné prostředky na sociální či zdravotní pojištění, strhává se totiž pouze daň z příjmů, která, jak již bylo několikrát uvedeno, v sobě

zahrnuje i zdravotní pojištění a jisté formy sociálního pojištění. Estonský systém, je vcelku podobný tomu švédskému. Poplatky na sociální pojištění odvádí i v tomto případě zaměstnavatel, zaměstnanec odvádí ze své mzdy standardní daň z příjmu a pouze 1,6 % na pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zdravotní pojištění je zde v plné výši odváděno zaměstnavatelem.

Poslední část tabulky 5.1. se zabývá komparací celkových nákladů na zaměstnance, které se odvíjí od hrubé mzdy a souvisejí samozřejmě i s čistou mzdou. Pro snazší pochopení je lepší vyjádřit uvedená data graficky, což umožňuje následující obr. 5.1.

Obrázek 5.1: Procentuální odvody z průměrné mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování

Výše zobrazená grafika znázorňuje rozložení celkových nákladů na zaměstnance ve zkoumaných státech. Tyto celkové náklady (čistá mzda + odvody zaměstnance + odvody zaměstnavatele) jsou počítané na průměrné mzdě, která je v každé zemi stanovena individuálně, a představují ve všech případech 100 %. Z grafu je možné snadno vyčíst, že největší odvody mají zaměstnavatelé v Estonsku a v České republice, kde tvoří téměř 30 %. Oproti tomu nejnižší jsou tyto náklady v Bulharsku a v Německu, kde dosahují necelých 20 %. Zaměstnanci je nejvíce strženo ze mzdy v Německu, kde tato srážka přesahuje 30 % a nejméně v Estonsku, kde je pod hranicí 15 %. Výsledná čistá mzda je pak nejvyšší v Bulharsku, kde zaměstnanec dostane téměř 2/3 nákladů, jež jsou vynaloženy na jeho práci. Proti tomu nejméně dostane v Německu, kde čistá mzda lehce překračuje polovinu celkových

nákladů. Situace v České republice je pak nejvíce podobná situaci ve Švédsku (jehož data však mají slabší vypovídací schopnost).

Obecně je složité určit pouze na základě těchto dat, který z těchto systémů je nejpropracovanější a zajišťuje největší spokojenost zaměstnanců už proto, že z hlediska kultury jsou i rezidenti jednotlivých zemí výrazně odlišní. K lepšímu srovnání jednotlivých přístupů je vhodné definovat systémy také z hlediska poskytovaných dávek, krytí jednotlivých pojištění a dalšími možnostmi, s nimiž se seznámíme v následující kapitole.

5.2 Porovnání dávek, plynoucích ze systému sociálního pojištění

V této podkapitole čtenáře seznamujeme s jednotlivými všeobecně (mezinárodně) známými dávkami, které pramení z fondů v systému sociálního zabezpečení. Tyto dávky se ovšem v jednotlivých zemích Evropské unie liší z důvodu rozdílné politiky svrchovaného ministerstva, a je tedy možné je vzájemně porovnat.

5.2.1 Zdravotní péče

Ačkoli je to v práci již uvedeno, je dobré ještě jednou zmínit, že zdravotní pojištění není součástí sociálního pojištění, ačkoli k němu má velmi blízko. I z toho důvodu si myslíme, že je vhodné pro orientaci čtenáře uvést jednoduchou analýzu tohoto odvětví ve zkoumaných státech.

Takřka ve všech zkoumaných státech je v současné době bezplatná zdravotnická péče při kontaktní návštěvě lékaře v nemocničním zařízení, a to pro rezidenty dané země nebo pro osoby v dané zemi pracující. Výjimkou je Švédsko, kde je ambulantní ošetření zpoplatněno částkou od 11 € do 37 €. Povinností je tak čistě platba zdravotního pojištění, které může být „odpuštěno“ ve vybraných případech (studující do 15, resp. 26 let, osoby pobírající důchod atp.). To se ovšem týká pouze základního ambulantního vyšetření.

U dlouhodobějšího pobytu v nemocničním zařízení se již požaduje klientova spoluúčast, a to ve všech zkoumaných státech, kromě Česka (ta byla zrušena v roce 2015, do té doby činila 100 CZK na den, tedy 3,88 €), v Německu dosahovala výše 10 € na den, ale pouze po dobu prvních 28 dní v jednom kalendářním roce, v Bulharsku 2 % z minimální mzdy (akt. 4,7 €), avšak pouze první 10 dní v kalendářním roce, v Estonsku se cena odvíjí od regionu, avšak maximální cena je 1,6 € za prvních 10 dní v kalendářním roce, následně je pobyt zdarma a ve Švédsku 8,76 € za každý započatý den.

Dostupnost a úhrada léků a dalšího zdravotnického vybavení se taktéž liší v každé ze zkoumaných zemí. Např. švédský systém výrazně podporuje dlouhodobě nemocné oproti krátkodobě nemocným – pacient hradí plnou cenu léků na předpis a dalších zdravotnických pomůcek do výše 126 € za období 12 měsíců. Pakliže částku překročí, jeho úhrada se snižuje na 50 %, následně 25 % a 10 %. Pokud během roku zaplatí více jak 505 € za léky na předpis, je osvobozen od dalších plateb. V Estonsku a České republice jsou vybrané léky částečně dotovány, v Německu se vždy vyžaduje k lékům na předpis doplatek ve výši 5 € - 10 €. V Bulharsku stanovuje ministerstvo zdravotnictví vždy na začátku roku seznam léků, které jsou plně hrazeny ze zdravotního pojištění a ostatní léky jsou poskytovány za plnou cenu.

Základní stomatologická péče je ve všech zkoumaných zemích poskytována zdarma, v České republice, Německu a Švédsku se však můžeme setkat s různými druhy příplatků za péči ve vyšší kvalitě (např. v České republice standardně bílé plomby). Ve Švédsku jsou platby za ošetření vyšší kvality vydávány tzv. poukázky, které motivují klienta k opakované návštěvě na preventivní prohlídce. Pacientům jsou následně poskytovány slevy za ošetření až do výše 85 %⁶⁶.

5.2.2 Dávky v nemoci

Nárok na peněžité dávky v době nemoci se podobně jako zdravotní péče liší v každé ze zkoumaných zemí, avšak rozdíly můžeme subjektivně hodnotit jako menší než v prvním případě. V České republice mají nárok na dávky v nemoci zaměstnanci, kteří odpracovali alespoň 14 předcházejících po sobě jdoucích kalendářních dní. V tomto případě mají nárok na dávku v nemoci, podporu při ošetření člena rodiny a příspěvky v těhotenství a mateřství.

Zaměstnavatel má povinnost od 4. do 14. kalendářního dne nemoci vyplácet danému zaměstnanci náhradu mzdy, a to ve výši 60 % vyměřovacího základu. Podobná situace je i v Německu, kde je dávka vyplácena v rozmezí pouze 4. a 8. kalendářního dne a zaměstnanci je poskytováno 70 % ze mzdy (100 % v případě pracovního úrazu, a nebo nemoci z povolání). V Bulharsku se základ pro udělení dávek vypočítává z příspěvků za posledních 12 měsíců a zaměstnanci je v době pracovní neschopnosti poskytováno 80 % mzdy, 90 % v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. V Estonsku mají nárok na vyplacení nemocenských dávek osoby, které odpracovaly alespoň 4 týdny předcházející nemoci a 70 %

⁶⁶ *Your social security rights: in Czech Republic* [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf

mzdy je jim vypláceno od prvního dne po dobu 6 týdnů. Ve švédsku vzniká nárok zaměstnanci od 2. dne nemoci, přičemž do 14. dne hradí náhrady zaměstnavatel, a to v plné výši zaměstnancovy mzdy.

Speciální případ je tzv. ošetřovné, kdy se daná osoba stará o člena rodiny a případ těhotenství. Nárok na ošetřovné vzniká nejčastěji při nemoci dítěte. V České republice je v těchto případech poskytováno 60 % denního vyměřovacího základu, a to po dobu devíti po sobě jdoucích kalendářních dní (16 ve vybraných případech u samoživitelů). Dávky mohou být v celkovém úhrnu přiznány maximálně po dobu 70 dní v jednom roce. V Německu je tyto dávky možné čerpat pouze při nemoci dítěte ve věku do 12 let, přičemž rodič má právo čerpat maximálně 10 pracovních dní na jedno dítě během jednoho kalendářního roku za předpokladu, že v domácnosti není jiná osoba, která by se o dítě mohla postarat. S podobným systémem dávek se můžeme setkat i v Estonsku a v Bulharsku.

5.2.3 Dávky v mateřství a otcovské dávky

Se systémem dávek v mateřství a otcovských dávek jsme se detailněji seznámili již v předchozí kapitole. Tento systém dávek byl záměrně vybrán z důvodu relativně velkého prostoru pro individuální přístupy v jednotlivých státech, které dobře zobrazují rodinou politiku dané země. Samotné komparaci těchto systému jsou věnovány následující řádky.

Mateřské (resp. otcovské) dávky jsou vypláceny ve všech zkoumaných zemích, avšak velmi se liší nejen z hlediska výše poskytované dávky (která odpovídá životnímu standardu dané země), ale především z hlediska délky poskytované péče dítěti. V České republice vzniká nárok na vyplacení dávky v případě, že matka odpracovala alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před porodem, přičemž matka tak získá 70 % vyměřovacího základu po dobu 28 týdnů (37 týdnů při vícečetném porodu). Dávky se přiznávají v době, kdy žena nastoupí na mateřskou dovolenou, a poté nejdéle do ukončení devátého měsíce po porodu. V Německu se dávky vyplácí po dobu 14 týdnů, které zahrnují 6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu a činí 13 € za každý den. V Bulharsku vzniká nárok na tyto dávky matkám, které hradily relevantní pojištění po dobu alespoň 12 měsíců před porodem. Nárok pak mají na peněžitou dávku v období 45 dní před porodem a 365 dní po porodu. V Estonsku odpovídá výše podpory 100 % referenčního platu a vyplácí se od 20 dní před porodem do 4 měsíců věku dítěte. Ženy mají v době těhotenství navíc výrazně větší nárok na bezplatnou zdravotní péči. Ve Švédsku je tato sociální dávka vůbec nejpriznivější. Vyplácí se po dobu jednoho roku a 4 měsíců a v případě vícečetného porodu se prodlužuje o další 3 měsíce s každým dítětem. Rodiče mají nárok na vyplacení 21 € za každý den, pokud jsou alespoň 240

předcházejících po sobě jdoucích dní adekvátně pojištění. Dávky si může matka libovolně rozdělit a vyčerpat je až do věku 8 let dítěte.

Otcovská dovolená je relativně nový světový trend zavedený pro poskytnutí péče ze strany otce matce svého dítěte. Po schválení novely o nemocenském pojištění v České republice, která by měla nabýt účinnosti začátkem příštího roku, bude moci otec nastoupit na placenou týdenní otcovskou dovolenou do šesti týdnů po narození dítěte. Podmínkou je účast otce na nemocenském pojištění. Po dobu této „dovolené“ bude pobírat 70 % vyměřovacího základu svého příjmu, tedy stejně jako ženy na mateřské dovolené. V Bulharsku je otcovská dovolená umožněna otci po dobu až 14 dní, přičemž má nárok na pobírání 90 % pravidelného příjmu. Ve chvíli, kdy dítě dosáhne 6 měsíců věku, může zbytek ze 410 poskytnutých dní využít otec.

5.2.4 Starobní důchod a starobní dávky

Na rozdíl od analýzy předchozích dávek jsme tuto kapitolu více rozdělili na dvě nezávislé části, přičemž v první jsme analyzovali systém sociálního pojištění ve stáří formou starobních důchodů a dávek a ve druhé jsme se rozhodli pro částečně demografický nadhled na přístup k řešení důchodové reformy, která je klíčovým pojmem takřka ve všech zkoumaných státech. Ta se zabývá tématy stárnutí populace a kvalitou života ve stáří. Především v oblasti bývalé východní Evropy (z politického hlediska) je tento problém nezbytné akutně řešit, avšak podobná situace je v současné době např. také v Německu.

Starobní důchod

Odvody ze mzdy na starobní důchody tvoří vždy největší část všech odvodů, neboť je nezbytné během života vygenerovat dostatečně velký objem finančních prostředků, který bude možné čerpat ve stáří. Všechny zkoumané sociální systémy tento příspěvek pochopitelně zahrnují, nicméně se vzájemně nepatrně liší, nejčastěji ve věku odchodu do důchodu.

V České republice je (v jako jediné ze zkoumaných zemí) ovlivněn odchod do důchodu počtem dětí dané ženy. Za současné podoby muži odchází do důchodu ve věku 63 let a dvou měsíců, přičemž je požadovaná délka pojištění po dobu minimálně 33 let. Bezdětné ženy odchází do důchodu ve věku 62 let a 8 měsíců, avšak první dítě snižuje odchod do důchodu o jeden rok, druhé dítě o dva roky, třetí a čtvrté dítě o roky tři a větší počet dětí o 4 roky. Od roku 2016 je navíc zvýhodněna hornická profese, která za určitých podmínek umožňuje odchod do důchodu až o 7 let dříve. Německý systém umožňuje v současné podobě odchod do důchodu ve věku 67 let, avšak může být zkrácen o 2 roky, pokud daná osoba odváděla pojistné po dobu alespoň 45 let. Od 63 let je možné také požádat o důchod ve snížené výši,

pokud se daná osoba podílela alespoň 35 let na důchodovém pojištění. Stejně jako v České republice je odlišná situace u horníků, kteří mohou odcházet do důchodu ve věku 60 let a po odpracovaných 25 letech. U žen je aktuální věk odchodu do důchodu snížen na 60 let, avšak neváže se na počet dětí, tak jako v českém modelu. Bulharský systém umožňuje odchod do důchodu ve věku 63 let a 4 měsíců pro muže a 60 let a 4 měsíců pro ženy, pokud daná osoba hradila povinné příspěvky na pojištění po dobu alespoň 37 let a 4 měsíců u mužů a 34 let a 4 měsíců u žen. Osoby, které pojištění v této délce nehradily, mají nárok na odchod do důchodu ve věku 65 let a 4 měsíců, pokud příspěvky hradily po dobu alespoň 15 let. Estonsko jako jediný ze zkoumaných států plně využívá doporučený evropský model ve formě 3 pilířů. Odchod do důchodu je zde stanoven na 63 let u mužů a 61 a půl roku u žen. Nezbytnou nutností je stejně jako v předchozích případech minimálně 15 odpracovaných let, započitatelných pro vznik nároku na důchod v Estonsku. Zvláštním a nezbytným požadavkem je trvalý a doložitelný pobyt v Estonsku po dobu posledních 5 let před nárokem na důchod. Sociální systém ve Švédsku zaručuje odchod do důchodu ve věku 65 let, avšak možné je odejít již v 61 letech, kdy je však důchodový příspěvek snížen. Alternativně lze se svolením zaměstnavatele pracovat i déle, avšak to maximálně do věku 67 let. Ve Švédsku se nijak neliší odchod do důchodu pro muže a ženy.

Je vhodné k výše sepsaným poznatkům doplnit, že ve Švédsku, Německu a Estonsku se v současné době důchodový věk nezvyšuje, a je tedy stanoven na svém optimu. S trochou nadsázky by se dalo říci, že zmíněné země dosáhly určité kvality života, která je v tomto případě na svém maximu. V ostatních dvou zemích, České republice a Bulharsku, se s každým novým rokem prodlužuje doba možného odchodu do důchodu. Oproti České republice, kde výpočet odchodu do důchodu je ovlivněn počtem narozených dětí u posuzované ženy, mají ostatní země vlastní specifika daného systému, která však obvykle ovlivňují výši důchodu, nikoli věk odchodu. Pro příklad můžeme uvést situaci ve Švédsku, kde se v zájmu spravedlivého přerozdělování stanovuje nárok na důchod podle hypotetických příjmů u rodičů malých dětí, osob vykonávajících vojenskou službu a vysokoškolských studentů.

Systém starobních důchodů je obvykle zformován ze dvou nezávislých částí, a tedy ze základní výměry důchodu v dané zemi, která je fixní pro všechny občany, splňující podmínky vyplacení důchodů a z variabilní, která je označovaná jako procentní výměra z dosažených příjmů. V České republice dosahuje v současné době fixní část zhruba 94 € a nejnižší procentní výměra z variabilní části dosahuje výše okolo 40 €. Situace je odlišná v Německu,

kde jsou důchody stanovovány vcelku individuálně podle složitějšího výpočtu ve vzorci, který zahrnuje řadu parametrů. V roce 2011 průměrný důchod dosahoval výše 742 €, v roce 2015 to bylo 791 €. Bulharské důchody patří mezi nejmenší v Evropě a jejich přidělování zcela odpovídá českému systému, kde je paušální příjem roven výši 33 € a variabilní část dosahuje rozmezí 74 € a 358 €. Maximální výše důchodu tak může dosáhnout maximálně 391 €. V estonském systému dosahuje fixní složka důchodu v současné době 114,65 €. Švédsko jako jediná ze zkoumaných zemí podobným systémem nedisponuje a stanovuje tak pouze jednu horní a dolní hranici, která vymezuje rozpětí důchodů, na které mají rezidenti nárok, přičemž nejnižší částka v tomto případě činila od 2 136 € do 46 991 €.

Postoj k řešení důchodů

Pojem důchodová krize, případně důchodová reforma, je akutní problém, který v současné době řeší většina států Evropy. Souvisí s vysokou porodností v období 70. až 80. let a podporou rodinných hodnot, jež přinesla velké množství pracovní síly a produktivních lidí do současného světa. Tato skupina lidí však bude odcházet ve velmi úzkém rozptylu let do starobního důchodu a bude tak nezbytné pro ně vytvořit dostatečně objemný fond finančních prostředků pro jejich stáří. Situaci nenahrává ani klesající porodnost v období posledních několika let, kdy na jednu ženu připadá výrazně menší počet než dvou dětí, které jsou nezbytné pro zajištění přirozené reprodukce.

Komplexní řešení tohoto, ale i jiných populačních problémů, přinesl tzv. tří-pilířový systém, který je zcela běžným nástrojem ve vyspělých zemích světa (Švýcarsku, Finsku, Austrálii, Estonsku...). Tento systém si můžeme představit jako velmi provázanou kombinaci penze z veřejných zdrojů (co dostane od státu), ze soukromých zdrojů (co si naspořil) a z kombinovaných zdrojů.

První část příspěvků dostává občan od státu, která je složena z důchodového pojištění, které občan odváděl v produktivním věku. Tento pilíř je zcela běžným řešením ve všech zmíněných systémech. Druhou část penze získává občan od penzijního fondu, kde si během života peníze spořil. Třetím příjmem jsou vlastní investice a úspory občana. Zdrojem může být příjem od různých finančních společností, kde si občan dobrovolně spořil (např. investováním do akcií, dluhopisů, fondů či formou penzijního připojištění...). Tyto formy spoření jsou pak často podporovány státem v různých formách – nejčastěji příspěvky či slevami na dani.

S tří-pilířovým důchodovým systémem se můžeme setkat v několika evropských zemích. Z porovnávaných států možnosti třetího pilíře nejvíce v současné době využívá Bulharsko

a Estonsko. V Bulharsku jsou silné reformy na implementaci tří-pilířového systému postupně zaváděny již od roku 2000, neboť se očekává výrazný pokles populace ze 7,7 milionů na 5,1 milionu, a tedy i ekonomicky aktivního obyvatelstva do roku 2050. První a druhý pilíř jsou v současné době povinné pro všechny výdělečně činné osoby v Bulharsku. Doplňkem systému je třetí a čtvrtý pilíř, přičemž třetí pilíř je poměrně užívaný nástroj, který představuje přispívání do dobrovolných penzijních fondů. Čtvrtý pilíř je neoficiální název doplňku tohoto systému, který byl zaveden v roce 2007 a zahrnuje dobrovolné zaměstnanecké penzijní fondy. Svou podobou tak připomíná systémy sociálního zabezpečení v zemích západní Evropy ⁶⁷.

Podobně jako v Bulharsku je popsán systém využíván také na území Estonska, kde je taktéž první a druhý pilíř povinný. První pilíř již není třeba široce představovat. Druhý pilíř byl původně zaveden jako forma dobrovolného příspěvku na penzi, který se však v Estonsku těšil velké oblibě, až se v relativně krátké době stal povinným doplňkem důchodového systému. Při účasti na druhém pilíři je nezbytné dodržovat určitá investiční pravidla, která specifikují především rozložení finančních instrumentů v daném fondu (v základní rovině konzervativní, smíšené a progresivní fondy). Třetí pilíř představuje v Estonsku dobrovolné penzijní spoření. Tyto dobrovolné penzijní fondy zde fungují již od konce minulého století a mohou mít dvě podoby – formu důchodového pojištění, které je poskytované životní pojišťovnou nebo formu dobrovolných penzijních fondů, spravované majetkovou správou ⁶⁸.

Ve Švédsku se vzhledem k dlouhodobě vyvážené rodinné politice, která nebyla narušena boomem ve výše zmiňovaném období, nebylo zapotřebí připravovat různá ochranná opatření. Kromě toho by bylo velmi složité Švédský systém jakkoli výrazněji aktualizovat. Konzervativní Německo má v současné době podobný systém jako Česká republika, kde byl druhý pilíř zcela zrušen. Ačkoli je téma důchodové reformy potřebné v Německu v dohledné době řešit, tak jej naši západní sousedé nevnímají v současné době jako národní prioritu. K částečnému vyvážení tohoto stavu tak dopomůže fakt, že Německo je proti ostatním zemím Evropy často infiltrováno imigranty (často z Turecka a z Balkánu) ⁶⁹, kteří v konečném důsledku snižují průměrný věk populace a doplňují ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

⁶⁷ AccueilReformsWatchBulgariaPension reforms in Bulgaria - background summary PENSION REFORMS IN BULGARIA - BACKGROUND SUMMARY: An overview of pension reforms in Bulgaria since 2000. *European Trade Union Institute* [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.etui.org/Reforms-Watch/Bulgaria/Pension-reforms-in-Bulgaria-background-summary>

⁶⁸ Country Profiles: Estonia. *Pension funds online* [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/estonia/91>

⁶⁹ V tomto případě nechápeme migrační vlnu v letech 2015-2016 ze zemí středního východu.

V České republice byl tří-pilířový důchodový systém oficiálně zrušen s nástupem nové vlády (v r. 2013).

5.2.5 Nezaměstnanost

Dávky v nezaměstnanosti jsou poslední ze sociálních dávek, které jsou v této práci podrobeny analýze. Podmínky pro udělení této dávky jsou ve všech zkoumaných zemích vcelku podobné – vždy jsou vyžadovány příspěvky po určité období do sociálního systému, přičemž doba pro poskytování dávek je vždy relativně krátká. Vždy je vyžadována aktivní účast nezaměstnané osoby na hledání nové práce, registrace na úřadu práce či jiném úřadě s totožnou funkcí a možnost se bezprostředně začít nové práci věnovat.

Český systém je mezi analyzovanými jedním z nejskromnějších, co se týče poskytování dávek v nezaměstnanosti svým občanům. Ty jsou poskytovány pouze po dobu prvních pěti měsíců (u uchazečů do 50 let), a to pouze za předpokladu, že daný občan přispíval za období posledních 2 let alespoň 12 měsíců do systému základního důchodového pojištění. Dávka je pak vypočtena z průměrných čistých příjmů předcházejících čtvrtletí a v prvních dvou měsících dosahuje 65 %, v dalších dvou měsících 50 % a v posledním měsíci pouze 45 %.

V Německu je podmínka pro poskytování dávek zcela totožná (12 měsíců za 2 roky). Zároveň je možné v období nezaměstnanosti vykonávat menší práce, a to v maximálním rozsahu 15 hodin týdně. Podpora je pak poskytována po dobu 6 měsíců, a to ve výši 67 % čistého příjmu (maximálně však 5 500 €) pokud má daná osoba děti, resp. 60 % čistého příjmu, pakliže děti nemá. Znevýhodněné a déle pracující osoby mají nárok na pobírání dávky až po dobu 2 let.

Systém v Bulharsku požaduje od zaměstnanců hrazení příspěvků do fondu nezaměstnanosti po dobu alespoň 9 měsíců za posledních 15 přímo předcházejících měsíců. Dávky v nezaměstnanosti jsou vypláceny po dobu 4 až 12 měsíců, přičemž délka vyplácení přímo závisí na tom, jak dlouho byla daná osoba pojištěna. Nárok na dávky po dobu 4 měsíců má osoba hradící příspěvky po dobu do 3 let, zatímco dávky po dobu 12 měsíců jsou poskytnuty pouze osobě hradící příslušné příspěvky po dobu více jak 25 let. Výše podpory je pak stanovena jako 60 % průměrné mzdy, avšak minimální výše je stanovena na 3,68 € na den.

Sociální ochrana proti riziku nezaměstnanosti je v Estonsku organizována ve dvou rovinách, které v mnohém připomínají výše popsané důchodové systémy. Jsou jimi dávky z pojištění pro případ nezaměstnanosti, které jsou vypočítávány z průměrného platu a jednotné státní příspěvky v nezaměstnanosti ze státního rozpočtu. Pro vznik nároku na pobírání dávky je

nezbytné hradit odvody na pojištění po dobu alespoň 12 měsíců z předcházejících 3 let. Dávka v nezaměstnanosti představuje 50 % předchozího platu pojištěnce po dobu prvních 100 dní nezaměstnanosti, poté je snížena. Dávky se poskytují maximálně po dobu 1 roku⁷⁰.

Estonský systém bezpochyby vychází ze švédské podoby sociální ochrany, která je v mnohém podobná (např. organizace ve dvou rovinách). Podmínkou pro vyplácení dávek je 6 odpracovaných měsíců a pravidelných odvodů za poslední rok. Dávka je vyplácena po dobu až 200 dní ve výši 80 % příjmů, poté ve snížené sazbě 70 %. Základní (minimální) dávka dosahuje výše 37 € na den a je poskytována většinou zaměstnancům na částečný úvazek, maximální výše dávky je stanovena na 78 €. Osoba může pobírat dávku po dobu 300 dní. Po jejich uplynutí jí vzniká nárok na dalších 150 dní, pakliže má dítě ve věku do 18 let.

5.3 Praktický pohled na danou problematiku

V první a druhé podkapitole komparační části práce jsme nahlíželi na systémy sociálního pojištění smíšeně – teoreticky i prakticky. Výsledná analýza bezpochyby dobře vykazuje aktuální stav a teoretické fungování systému, avšak je vhodné ponechat ještě dílčí část prostoru pro více praktické pojetí a zhodnotit, jak vlastně skutečný systém opravdu funguje. Poslední části práce jsou tak věnovány porovnání číselných ukazatelů, které vykazují efektivitu systému u zkoumaných států a závěrečné porovnání finančních odvodů u konstantní mzdy, získané z průměru průměrů zvolených států.

5.3.1 Efektivita systémů

V rámci této části práce se budeme zabývat porovnáním efektivity sociálních systémů vybraných zemí EU. V předešlých částech práce jsme porovnávali efektivitu systémů z hospodářského hlediska. Porovnávali jsme příjmy a výdaje na sociální ochranu ve vybraných státech. Jelikož ale získaná data nejsou jednotná, porovnávat je z tohoto hlediska je velice obtížné. Výsledek porovnání by tak nebyl věrohodný. Jiným způsobem, jak efektivitu systémů sociální ochrany porovnat, je z hlediska podílu výdajů na sociální ochranu k HDP daného státu. Hodnota je tak vyjádřena v procentech a je snadno porovnatelná. Komparaci daných systémů pak můžeme označit za věrohodnou.

⁷⁰ Estonian Social Security System. *Estonian Investment Agency: All the details about business in Estonia*[online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.investinestonia.com/en/investment-guide/labour-market/182-estonian-social-security-system>

Nejnovější data, která udávají podíl výdajů na sociální ochranu k HDP jsou k dispozici za roky 2011 až 2014. Analýzu zpracoval Eurostat (Statistický úřad Evropské unie) a to k 21. 12. 2016. V následující tabulce 5.2. najdeme dohledané hodnoty k vybraným zemím.

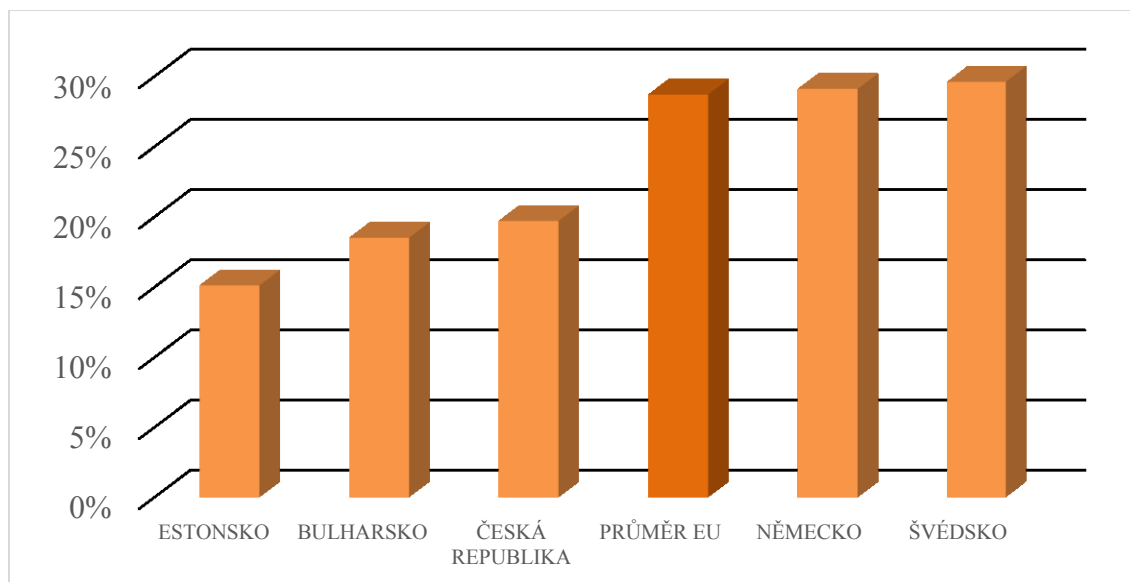
Tabulka 5.2: Podíl výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích v letech 2011 – 2014

Podíl výdajů na sociální ochranu k HDP	2011	2012	2013	2014
NĚMECKO	28,6 %	28,7 %	29,0 %	29,1 %
BULHARSKO	16,5 %	16,6 %	17,6 %	18,5 %
ESTONSKO	15,6 %	15,0 %	14,9 %	15,1 %
ŠVÉDSKO	28,2 %	29,3 %	30,0 %	29,6 %
ČESKO	20,1 %	20,4 %	20,2 %	19,7 %
PRŮMĚR EU	28,3 %	28,7 %	28,9 %	28,7 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle Eurostat⁷¹

Z tabulky 5.2. můžeme vypozorovat, že průměrné výdaje na sociální ochranu jsou v Evropské unii mezi 28 a 29 procenty HDP. Lepší přehled o tom, jak si vybrané státy EU v této oblasti vedou, získáme z následujícího obr.5.2., který zobrazuje data z roku 2014.

Obrázek 5.2: Podíl výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích EU v roce 2014 (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

⁷¹ Social protection in 2014: 28.7% of EU GDP spent on social protection [online]. Luxembourg: Eurostat, 2016 [cit. 2017-07-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7777866/3-21122016-BP-EN.pdf>

6 Závěr

Konkrétním cílem této práce byla analýza, komparace a zhodnocení fungování systému sociálního pojištění v České republice a vybraných čtyřech členských státech EU. Výsledky práce tedy nabízí relativně širokou analýzu daného pojmu a především širokou analýzu systémů napříč vybranými státy EU.

V první kapitole této práce jsme detailně vysvětlili problematiku sociálního pojištění v rámci sociální politiky a jasně jsme definovali vzájemný vliv státu a jeho občanů. Dále je v této kapitole definován pojem „sociální zabezpečení“, který je se zkoumaným pojmem „sociální pojištění“ nesprávně zaměňován a v rámci kterého jsou vysvětleny další pojmy, jako sociální událost a sociální stát.

Ve druhé a třetí kapitole jsou postupně analyzovány a prezentovány systémy sociálního pojištění v České republice a ve vybraných státech EU, kterými jsou Německo, Bulharsko, Estonsko a Švédsko. V případě České republiky jsou v rámci druhé kapitoly postupně uváděny jednotlivé dávky, u kterých je vždy detailně rozebrán plátec dané dávky, její druh, stanoveny podmínky pro její získání a informace o její výši. Ve třetí kapitole je postupně naznačen postup selekce vybraných států a dále je každý stát analyzován z hlediska běžných reálií, systému sociálního pojištění, analýzy dávek v mateřství a otcovských dávek a též z hlediska sazby pojištění v dané zemi. Jednotlivé státy jsou průběžně porovnávány v mnoha ohledech se situací v České republice.. Obě kapitoly jsou doplněny popisem tzv. efektivity systému, která by měla charakterizovat fungování daných států.

Poslední kapitola se zabývá komparací jednotlivých systémů v České republice, Německu, Bulharsku, Estonsku a Švédsku. V první části této kapitoly jsou vzájemně porovnány procentuální odvody do jednotlivých složek systému sociálního pojištění, ale také na zdravotní pojištění. V druhé podkapitole se věnujeme porovnání dávek, které plynou ze systému sociálního pojištění a které se obvykle v jednotlivých státech liší. Analyzována je tak postupně zdravotní péče, dávky v nemoci, dávky v mateřství, starobní dávky a nezaměstnanost. V rámci starobních dávek je též zběžně popsána současná problematika důchodů a nezbytnost důchodové reformy. V závěru kapitoly je pak menší prostor věnován porovnání efektivity jednotlivých zkoumaných systémů a porovnání finančních odvodů.

V rámci celé práce jsme se rozhodli při analýze dávek výrazněji soustředit na dávky v mateřství, které poskytují dostatečně velký prostor pro stanovení individuálního systému s dostatečně velkým rozptylem při porovnání.

V porovnání jednotlivých komplexních systémů sociálního pojištění se Česká republika projevila jako jedna z méně efektivních zemí EU, neboť má relativně vysoké sazby na odvody do sociálního pojištění, ale v porovnání s ostatními zeměmi znatelně menší krytí při pojistné události. Obecně s vysokým krytím daného pojištění se můžeme setkat například ve Švédsku a v Německu. Naproti tomu mají relativně malé krytí příspěvky v České republice nebo v Bulharsku. Částečně nevhodně vybraným státem je v našem případě Švédsko, které má vlastní a velmi specifický systém sociálního pojištění. Ten tak lze pouze velmi těžko relevantně porovnat se systémy ostatních zemí. V rámci poslední kapitoly jsme ponechali dostatečný prostor také vysvětlení a porovnání starobních dávek, což je téma úzce související s důchodovou reformou, který je na našem území často řešený.

Český systém totiž není v současné době relevantně připravený na akutní řešení důchodové reformy, která je však za daných podmínek nezbytností. Na základě našeho názoru si myslíme, že je vhodné opětovně aplikovat metodiku založenou na důchodovém systému tří vzájemně provázaných systémů, které zahrnují příspěvky od státu, příspěvky z uložených (uspořených) prostředků a příspěvky z kombinovaného fondu. Osobně však nedoporučujeme pro řešení důchodové reformy aplikovat metodiku užívanou ve Švédsku, která je definována pro zcela jiný komplexní systém a v českém prostředí by byla její implementace velmi náročná.

Získané poznatky a provedené analýzy v rámci této práce pomohly nejen k rozšíření našich znalostí, ale též mohou sloužit jako vstupní materiál pro čtenáře se zájmem o danou problematiku.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

DENIS, Cécile, Thomas HEMMELGARN a Brian SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union*. 2014 Edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 s. ISBN 978-92-79-35672-8.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-585-4.

MARSHALL, Thomas Humphrey. *Social Policy in the Twentieth Century*. 2. vydání. Kalifornská univerzita: Hutchinson, 1967.

MISHRA, Ramesh. *Society and social policy: theories and practice of welfare*. 2nd ed. London: Macmillan, 1981. ISBN 978-033-3320-150.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, 30 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-01-X.

SHELLEKENS, Marnix, ed. [i]European Tax Handbook 2016[/i]. Amsterdam: IBFD, 2016. 1104 s. ISBN 978-90-8722-365-6.

VANHERCKE, Bart, David NATALI a Denis BOUGET. *Social policy in the European Union: state of play 2016* [online]. Brussels: ETUI aisbl, 2016 [cit. 2017-07-06]. ISBN 978-2-87452-435-6.

WILENSKY, Harold L. a Lowell. TURNER. *Democratic corporatism and policy linkages: the interdependence of industrial, labor-market, incomes, and social policies in eight countries*. Berkeley: Institute of International Studies, University of California, c1987. Research series (University of California, Berkeley. Institute of International Studies), no. 69. ISBN 978-087-7251-699.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 152 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

Elektronické dokumenty

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Systém sociálního zabezpečení v České republice: České předsednictví v Radě EU* [online]. Praha: REPROPRESS, 2009. s. 6. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf

Projekt: K naplnění předpokladů pro výkon činnosti v sociálních službách. *Sociální politika* [online]. České Budějovice: VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ. s 9-10. [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: <http://granty.vrsers.cz/dokument/Socialni%20politika.pdf>

Social protection in 2014: 28.7% of EU GDP spent on social protection [online]. Luxembourg: Eurostat, 2016 [cit. 2017-07-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7777866/3-21122016-BP-EN.pdf>

TESAŘOVÁ, Jitka. *Modul 5 – Sociálně - právní minimum: Sociální politika* [online]. Brno: Podpora celoživotního vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb v Jihomoravském kraji [cit. 2017-07-06]. Dostupné z: http://www.pomahamekvalite.cz/files/file/elearning/5%20modul/skripta%201_lekce.pdf

Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení: v České republice [online]. Brusel: Evropská komise, 2012. s. 4-5. [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_cs.pdf

Výroční zpráva 2016 [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2017-07-08]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4E4E9AF2-F6D5-49DB-AD3A-DAB466AB3032/0/vz_2016.pdf

Your social security rights: in Bulgaria [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Bulgaria_en.pdf

Your social security rights: in Czech Republic [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf

Your social security rights: in Estonia [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia_en.pdf

Your social security rights: in Germany [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_en.pdf

Your social security rights: in Sweden [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_en.pdf

Elektronické zdroje

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz>

Destatis: Statistisches Bundesamt [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>

Ekonomifakta [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.ekonomifakta.se/>

Estonian Investment Agency [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.investinestonia.com/en/>

European Trade Union Institute [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.etui.org/>

Finance.cz [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/>

Gustav Parmentier GMBH [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.parmentier.de/gpfneu/deutsch/home.php>

Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>

K&K accounting [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.kik-bg.com/en/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.mzcr.cz/>

Národní informační centrum pro mládež [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/>

Peníze.cz [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/>

Pension funds online [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/>

Rahandusministeerium [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.fin.ee/>

Republic of Bulgaria: National statistical institute [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.nsi.bg/en>

Republic of Estonia: Tax and Customs Board [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.emta.ee/eng>

Riigi Teataja [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.riigiteataja.ee/index.html>

Severské listy [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://www.severskelisty.cz/tydenik/tyd1701.php>

Skatteverket [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.skatteverket.se/>

Slovník sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/>

Statsskuld [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://statsskuld.se/en-sv/>

Vláda České republiky [online]. [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/>

Seznam tabulek

Tabulka 2.1: Přehled odvodů na zdravotní pojištění v roce 2017	13
Tabulka 3.1: Odvody na důchodové pojištění v roce 2017	17
Tabulka 3.2: Odvody na nemocenské pojištění v roce 2017	19
Tabulka 3.3: Odvody na státní politiku zaměstnanosti	21
Tabulka 3.4: Přehled odvodů na sociální pojištění v roce 2017	23
Tabulka 3.5: Příjmy ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)	23
Tabulka 3.6: Výdaje ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)	24
Tabulka 3.7: Porovnání celkových příjmů a výdajů ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)	24
Tabulka 4.1: Ekonomické a hospodářské porovnání vybraných států EU	27
Tabulka 4.2: Daňové odvody z příjmů v Německu	29
Tabulka 4.3: Příjmy a výdaje na sociální ochranu v letech 2011 – 2016 (v mil. EUR) ..	38
Tabulka 4.4: Příjmy a výdaje na sociální ochranu ve Švédsku v roce 2016 (v mil. SEK)	42
Tabulka 5.1: Porovnání sazeb sociálního pojištění a příjmů ve vybraných státech EU ..	45
Tabulka 5.2: Podíl výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích v letech 2011 – 2014	57

Seznam obrázků

Obrázek 2.1: Rozdělení dávek sociální podpory a sociální pomoci.....	12
Obrázek 2.2: Rozdělení sociálního pojištění.....	14
Obrázek 4.1: Systém sociálního pojištění v Estonsku.....	35
Obrázek 3.1: Bilance celkových příjmů a výdajů ČSSZ v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč).....	25
Obrázek 3.2: Příjmy a výdaje důchodového a nemocenského pojištění v letech 2013 – 2016 (v mil. Kč)	25
Obrázek 4.1: Srážky z průměrné mzdy v Německu.....	30
Obrázek 4.2: Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení v Německu v letech 2015 a 2016 (v mil. EUR).....	31
Obrázek 4.3: Srážky z průměrné mzdy v Bulharsku.....	33
Obrázek 4.4: Příjmy a výdaje sociální ochrany v Bulharsku v letech 2011 – 2014 (v mil. BGN).....	34
Obrázek 4.5: Srážky z průměrné mzdy v Estonsku	37
Obrázek 4.6: Příjmy a výdaje na sociální ochranu v Estonsku v roce 2016 (v mil. EUR).....	38
Obrázek 4.7: Srážky z průměrné mzdy ve Švédsku.....	41
Obrázek 4.8: Příjmy a výdaje na sociální ochranu ve Švédsku v roce 2016 (v mil. EUR).....	43
Obrázek 5.1: Procentuální odvody z průměrné mzdy	47
Obrázek 5.2: Podíl výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích EU v roce 2014	57

Seznam zkratek

ČP – Česká pošta

ČSSD – Česká strana sociálně demokratická

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSSZ – Městská správa sociálního zabezpečení

NDR – Německá demokratická republika

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví

PSSZ - Pražská správa sociálního zabezpečení

VOZP – Vojenská zdravotní pojišťovna České republiky

VZP – Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky

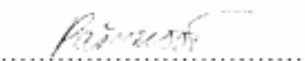
ZPMVČR – Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 14.7.2017



jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha 1: Formulář Přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2016

Příloha 2: Formulář Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2016

Přílohy

Příloha 1: Formulář Přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2016

Než začnete vyplňovat tiskopis, přečtěte si, prosím, pokyny.

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu
Územnímu pracovišti v, ve, pro

01 Daňové identifikační číslo
C, Z

02 Rodné číslo

03 DAP¹⁾
řádné opravné dodatečné

04 Kód rozlišení typu DAP²⁾

05 DAP zpracoval a předkládá daňový poradce na základě plné moci k zastupování, která byla uplatněna u správce daně před uplynutím neprodložené lhůty³⁾

05a Zákonná povinnost ověření účetní závěrky auditorem⁴⁾

Otisk podacího razítka finančního úřadu

Důvody pro podání dodatečného DAP zjištěny dne

Datum

ano ne

ano ne

PŘIZNÁNÍ

k dani z příjmů fyzických osob

podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)
za zdaňovací období (kalendářní rok) nebo jeho část⁵⁾ od do
dále jen „DAP“

1. ODDÍL – Údaje o poplatníkovi

06 Příjmení	07 Rodné příjmení	08 Jméno(-a)
09 Titul	10 Státní příslušnost	11 Číslo pasu

Adresa místa pobytu v den podání DAP

12 Obec	13 Ulice / část obce	14 Číslo popisné/orientační
15 PSČ	16 Telefon / mobilní telefon	17 E-mail
18 Stát		

Adresa místa pobytu k poslednímu dni kalendářního roku, za který se daň vyměřuje
Řádky 19 až 22 vyplníte pouze v případě, že adresa k poslednímu dni kalendářního roku, za který se DAP podává, je rozdílná od adresy v den podání DAP.

19 Obec	20 Ulice / část obce	21 Číslo popisné/orientační	22 PSČ
---------	----------------------	-----------------------------	--------

Adresa místa pobytu na území České republiky, kde se poplatník obvykle ve zdaňovacím období zdržoval
Řádky 23 až 28 vyplníte pouze v případě, že nemáte bydliště (trvalý pobyt) na území České republiky.

23 Obec	24 Ulice / část obce	25 Číslo popisné/orientační
26 PSČ	27 Telefon / mobilní telefon	28 E-mail

29 Kód státu – vyplní jen daňový nerezident 29a Výše celosvětových příjmů Kč

30 Transakce uskutečněné se zahraničními spojenými osobami⁶⁾ ano ne

2S 540S MFN 540S vzor č. 23

1

2. ODDÍL – Dílčí základ daně, základ daně, ztráta

1. Výpočet dílčího základu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (§ 6 zákona)

	poplatník	finanční úřad
31 Úhm příjmů od všech zaměstnavatelů		
32 Úhm povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona		
33 Daň zaplacená v zahraničí podle § 6 odst. 13 zákona		
34 Dílčí základ daně podle § 6 zákona (ř. 31 + ř. 32 – ř. 33)		
35 Úhm příjmů plynoucí ze zahraničí zvýšený o povinné pojistné podle § 6 odst. 12 zákona		

2. Dílčí základy daně z příjmů fyzických osob podle § 6, § 7, § 8, § 9 a § 10 zákona, základ daně a ztráta

36 Dílčí základ daně ze závislé činnosti podle § 6 zákona (ř. 34)		
36a Dílčí základ daně ze závislé činnosti podle § 6 zákona po vyněti (ř. 36 – úhm vynatých příjmů ze zdrojů v zahraničí podle § 6 zákona nebo ř. 36)		
37 Dílčí základ daně nebo ztráta ze samostatné činnosti podle § 7 zákona (ř. 113 přílohy č. 1 DAP)		
38 Dílčí základ daně z kapitálového majetku podle § 8 zákona		
39 Dílčí základ daně nebo ztráta z nájmu podle § 9 zákona (ř. 206 přílohy č. 2 DAP)		
40 Dílčí základ daně z ostatních příjmů podle § 10 zákona (ř. 209 přílohy č. 2 DAP)		
41 Úhm řádků (ř. 37 + ř. 38 + ř. 39 + ř. 40)		
41a Úhm dílčích základů daně podle § 7 až § 10 zákona po vyněti (ř. 41 – úhm vynatých příjmů ze zdrojů v zahraničí podle § 7 až § 10 zákona nebo ř. 41)		
42 Základ daně (36a + kladná hodnota z ř. 41a)		
43 Úhm příjmů podle § 6 zákona od všech zaměstnavatelů po vyněti (ř. 31 – úhm vynatých příjmů podle § 6 zákona od všech zaměstnavatelů)		
44 Uplatňovaná výše ztráty – vzniklé a vyměřené za předcházející zdaňovací období maximálně do výše ř. 41a		
45 Základ daně po odečtení ztráty (ř. 42 – ř. 44)		

3. ODDÍL – Nezdánitelné části základu daně, odčitatelné položky a daň celkem

Částka podle § 15	Počet měsíců	Počet měsíců
46 Odst. 1 zákona (hodnota bezúplatného plnění – daru/darů)		
47 Odst. 3 a 4 zákona (odečet úroků)		
48 Odst. 5 zákona (penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření)		
49 Odst. 6 zákona (soukromé životní pojištění)		
50 Odst. 7 zákona (odborové příspěvky)		
51 Odst. 8 zákona (úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání)		
52 § 34 odst. 4 zákona (výzkum a vývoj)		
52a § 34 odst. 4 (odpočet na podporu odborného vzdělávání)		
53 Další částky		
54 Úhm nezdánitelných částí základu daně a položek odčitatelných od základu daně (ř. 46 + ř. 47 + ř. 48 + ř. 49 + ř. 50 + ř. 51 + ř. 52 + ř. 52a + ř. 53)		
55 Základ daně snížený o nezdánitelné části základu daně a položky odčitatelné od základu daně (ř. 45 – ř. 54)		
56 Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů		
57 Daň podle § 16 zákona		

4. ODDÍL – Daň celkem, ztráta

58 Daň podle § 16 zákona (ř. 57) nebo částka z ř. 330 přílohy č. 3 DAP		
59 Solidární zvýšení daně podle § 16a zákona		
60 Daň celkem zaokrouhlená na celé Kč nahoru (ř. 58 + ř. 59)		
61 Daňová ztráta – zaokrouhlená na celé Kč nahoru bez znaménka minus		

5. ODDÍL – Uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění

62 Slevy celkem podle § 35 odst. 1 zákona		
63 Sleva podle § 35a nebo § 35b zákona		

Tab. č. 1 ÚDAJE O MANŽELCE (MANŽELOVI)

Příjmení, jméno, titul manželky (manžela)	Rodné číslo
Částka podle § 35ba odst. 1	Počet měsíců
64 písm. a) zákona (základní sleva na poplatníka)	Počet měsíců
65a) písm. b) zákona (sleva na manželku/manžela)	Počet měsíců
65b) písm. b) zákona (sleva na manželku/manžela, která/který je držitelem ZTP/P)	Počet měsíců
66 písm. c) zákona (základní sleva na invaliditu – pro poživatele invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně)	Počet měsíců
67 písm. d) zákona (rozšířená sleva na invaliditu – pro poživatele invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně)	Počet měsíců
68 písm. e) zákona (sleva na držitele průkazu ZTP/P)	Počet měsíců
69 písm. f) zákona (sleva na studenta)	Počet měsíců
69a písm. g) zákona (sleva za umístění dítěte)	Počet měsíců
69b písm. h) zákona (sleva na evidenci tržeb)	Počet měsíců
70 Úhm slev na dani podle § 35, § 35a, § 35b a § 35ba zákona (f. 62 + f. 63 + f. 64 + f. 65a + f. 65b + f. 66 + f. 67 + f. 68 + f. 69 + f. 69a + 69b)	Počet měsíců
71 Daň po uplatnění slev podle § 35, § 35a, § 35b a § 35ba zákona (f. 60 – f. 70)	Počet měsíců

Tab. č. 2 ÚDAJE O DĚTECH ŽIJÍCÍCH S POPLATNÍKEM VE SPOLEČNĚ HOSPODAŘÍCÍ DOMÁCNOSTI

	Příjmení a jméno	Rodné číslo	Počet měsíců ve výši na jedno dítě		Počet měsíců ve výši na druhé dítě		Počet měsíců ve výši na třetí a další dítě	
			bez ZTP/P	se ZTP/P	bez ZTP/P	se ZTP/P	bez ZTP/P	se ZTP/P
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2								
3								
4								
Celkem								

72 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	
73 Sleva na dani (částka z ř. 72, uplatněná maximálně do výše daně na ř. 71)	
74 Daň po uplatnění slevy podle § 35c zákona (ř. 71 – ř. 73)	
75 Daňový bonus (ř. 72 – ř. 73)	
76 Úhm vyplacených měsíčních daňových bonusů podle § 35d zákona (včetně případného doplatku na daňovém bonusu)	
77 Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 75 – ř. 76)	

6. ODDÍL – Dodatečné DAP

78 Poslední známá daň	
79 Zjištěná daň podle § 141 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu (ř. 74)	
80 Rozdíl řádků (ř. 79 – ř. 78): zvýšení (+) částka daně se zvyšuje, snížení (–) částka daně se snižuje	
81 Poslední známá daň – daňová ztráta podle § 5 zákona	
82 Zjištěná ztráta podle § 141 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu (ř. 81)	
83 Rozdíl řádků (ř. 82 – ř. 81): zvýšení (+) – daňová ztráta se zvyšuje, snížení (–) daňová ztráta se snižuje	

7. ODDÍL – Placení daně

84 Úhm sražených záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani)	
85 Na zbývajících zálohách zaplacené poplatníkem celkem	
86 Zaplacená daň stanovená paušální částkou podle § 7a zákona	
87 Sražená daň podle § 36 odst. 6 zákona (státní dluhopisy)	
87a Sražená daň podle § 36 odst. 7 zákona	
87b Sražená daň podle § 36 odst. 8 zákona	
88 Zajištěná daň plátcem podle § 38e zákona	
89 Sražená daň podle § 38f odst. 12 zákona	
90 Zaplacená daňová povinnost (záloha) podle § 38gb odst. 2 zákona	
91 Zbývá doplatit (ř. 74 – ř. 77 – ř. 84 – ř. 85 – ř. 86 – ř. 87 – ř. 87a – ř. 87b – ř. 88 – ř. 89 – ř. 90): (+) zbývá doplatit, (–) zaplacené více	

PŘÍLOHY DAP:

Ve sloupci uveďte počet listů příloh.

Název přílohy	
Příloha č. 1 – „Výpočet dílčího základu daně ze samostatné činnosti (§ 7 zákona)“	
Příloha č. 2 – „Výpočet dílčích základů daně z příjmů z nájmu (§ 9 zákona) a z ostatních příjmů (§ 10 zákona)“	
Příloha č. 3 – „Výpočet daně z příjmů ze zahraničí (§ 38f zákona)“ včetně Samostatných listů 1. oddílu	
Účetní závěrka poplatníka, který vede účetnictví	
Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění ¹⁾ za příslušné zdaňovací období od všech zaměstnavatelů (např. podle § 38j odst. 3 zákona)	
Doklad o poskytnutém bezúplatném plnění (daru)	
Potvrzení o poskytnutém úvěru na bytové potřeby a o výši zaplacených úroků z tohoto úvěru	
Potvrzení o zaplacených příspěvcích na penzijní připojištění, penzijní pojištění, nebo doplňkové penzijní spoření	
Potvrzení o zaplacených příspěvcích na soukromé životní pojištění	
Potvrzení o úhradě za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	
Potvrzení předškolního zařízení o výši výdajů vynaložených za umístění vyživovaného dítěte	
Potvrzení zaměstnavatele druhého z poplatníků pro uplatnění nároku na daňové zvýhodnění	
Důvody pro podání dodatečného DAP	
Potvrzení o vyplacených příjmech a sražené dani podle § 36 odst. 2 písm. p) zákona	
Potvrzení výše příjmů od zahraničního správce daně	
Vyrozumění o provedeném vkladu do katastru nemovitostí (§ 10 zákona)	
Seznam pro poplatníky uplatňující nárok na vyloučení dvojího zdanění podle § 38f odst. 10 zákona	
Další přílohy výše neuvedené	
Počet listů příloh celkem	

**PROHLAŠUJI, ŽE VŠECHNY MNOU UVEDENÉ ÚDAJE V TOMTO PŘÍZNÁNÍ JSOU PRAVDIVÉ A ÚPLNÉ
A STVRZUJI JE SVÝM PODPÍSEM**

Údaje o podepisující osobě¹⁾: Kód podepisující osoby:

Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby

Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby

Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li zástupce právnickou osobou, s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatelem, pověřeným pracovníkem apod.)
 Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě

Daňový subjekt / Osoba oprávněná k podpisu

Datum

Otisk razítka

Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu

¹⁾ Označte křížkem odpovídající variantu.²⁾ Údaj vyplňte, pouze máte-li kód rozlišení typu DAP v případech uvedených v § 239a, § 239c a § 244 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu ve znění pozdějších předpisů.³⁾ Údaje o podepisující osobě budou vyplněny pouze v případě, kdy je DAP zpracováno a podáno osobou odlišnou od daňového subjektu.

Otisk podacího razítka finančního úřadu

ŽÁDOST O VRÁCENÍ PŘEPLATKU NA DANI Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB

Podle ust. § 154 a 155 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, ve znění pozdějších předpisů, žádám o vrácení:

přeplatku na dani z příjmů fyzických osob Kč.

Přeplatek zašlete na adresu:

nebo vraťte na účet vedený u č.

kód banky specifický symbol

Vlastník účtu měna, ve které je účet veden


V dne Podpis daňového subjektu (podepisující osoby²⁾)

Príloha 2: Formulár Přejhľad o príjmech a výdajích OSVČ za rok 2016

Přejhľad o príjmech a výdajích OSVČ za rok 2016

podle § 15 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů

řádný ☐ opravný ☐



Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Variabilní symbol důchodového pojištění (DP)

A. Základní identifikace

1. Příjmení	2. Jméno	3. Titul	4.1 Datum narození	4.2 Rodné číslo
<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>
5. Ulice	6. Číslo domu	7. Obec	8. PSČ	
<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
9. Stát	10. Telefon	11.1 E-mail	11.2 ID datové schránky	
<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	

B. Údaje o daňovém přiznání

12. Daňové přiznání zpracovává a podává daňový poradce <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	15. Protokol o platbě daně z příjmů paušální částkou předložen dne <input style="width: 100px;" type="text"/>
13. Jsem povinen/povinna podávat daňové přiznání <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	16. Rozhodnutí finančního úřadu o prodloužení lhůty pro předložení daňového přiznání Ze dne <input style="width: 100px;" type="text"/> Prodlouženo do dne <input style="width: 100px;" type="text"/>
14. Jsem poplatníkem daně z příjmů stanovené paušální částkou <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	17. Účtování v hospodářském roce <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

C. Údaje o výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ)

18. V roce 2016 jsem vykonával/a SVČ ☐ jen hlavní ☐ jen vedlejší ☐ hlavní i vedlejší

Hlavní SVČ jsem vykonával/a v měsících <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12	Vedlejší SVČ jsem vykonával/a v měsících <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12
--	--


D. Vedlejší SVČ - podle ustanovení § 9 odst. 6 písm. a) až e) zákona č. 155/1995 Sb.

Důvod výkonu vedlejší SVČ

19. Zaměstnání <input type="checkbox"/>	20. Nárok na výplatu invalidního důchodu nebo přiznání starobního důchodu <input type="checkbox"/>
21. Nárok na rodičovský příspěvek <input type="checkbox"/>	22. Nárok na PPM nebo nemocenské z důvodu těhotenství a porodu z nemocenského pojištění zaměstnanců, není-li nárok na PPM <input type="checkbox"/>
23. Osobní péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve st. I, nebo o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby ve st. II-IV <input type="checkbox"/>	25. Nezaopatřenost dítěte podle § 20 odst. 4 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb. <input type="checkbox"/>
24. Výkon vojenské služby v ozbrojených silách ČR <input type="checkbox"/>	

E. Údaje o daňovém základu OSVČ za rok 2016 a další údaje podle ustanovení § 15 zákona č. 589/1992 Sb.

26. Daňový základ <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<h4>Údaje OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno</h4>
27. Počet měsíců, v nichž je SVČ považována za <input type="checkbox"/> hlavní <input type="checkbox"/> vedlejší	<input style="width: 100px;" type="text"/> hlavní <input style="width: 100px;" type="text"/> vedlejší
28. Počet měsíců, v nichž jsem vykonával/a SVČ aspoň po část měsíce <input type="checkbox"/> hlavní <input type="checkbox"/> vedlejší	<input style="width: 100px;" type="text"/> hlavní <input style="width: 100px;" type="text"/> vedlejší
29. Průměrný měsíční daňový základ <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
30. Rozdělení daňového základu Hlavní činnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč Vedlejší činnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
31. Vypočtený vyměřovací základ Hlavní činnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč Vedlejší činnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
32. Dílčí vyměřovací základ Hlavní činnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč Vedlejší činnost <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
33. Minimální vyměřovací základ <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
34. Určený vyměřovací základ <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
35. Vyměřovací základ ze zaměstnání <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
36. Součet řádků 34 a 35 <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
37. Vyměřovací základ ze SVČ <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
38. Pojistné na DP <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
39. Úhm zaplacených záloh na DP <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč
40. Rozdíl mezi Pojistným a Úhmem záloh (38 - 39) <input style="width: 100px;" type="text"/> Kč	<input style="width: 100px;" type="text"/> Kč




strana 1
89 324 16
I/2017

Pro výpočet údajů v části E, při vyplňování tohoto formuláře a následném vytištění na Vaši tiskárnu, můžete jako pomůcku využít elektronický formulář na Internetové adrese www.cssz.cz.

Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2016 - 2. strana

Rodné číslo OSVČ

F. Způsob použití přelátku												
Přelátek (část přelátku) ve výši <input type="text"/> Kč												
použijte (nemám-li vůči OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno nebo ČSSZ splatný závazek) na úhradu záloh na pojistné na měsíce												
1/17	2/17	3/17	4/17	5/17	6/17	7/17	8/17	9/17	10/17	11/17	12/17	1/17-12/17
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Přelátek (zbývající část přelátku)												
a) <input type="checkbox"/> Vraťte na účet												
IBAN (mezinárodní číslo účtu použijte při platbách do zahraničí) <input type="text"/> Přídělové číslo <input type="text"/> - Číslo účtu <input type="text"/> / Kód banky <input type="text"/> Variabilní symbol <input type="text"/> Specifický symbol <input type="text"/>												
b) <input type="checkbox"/> Pošlete poštovní poukázku na adresu												
Příjmení <input type="text"/>			Jméno <input type="text"/>			Titul <input type="text"/>						
Ulice <input type="text"/>						Číslo domu <input type="text"/>						
Obec <input type="text"/>				PSČ <input type="text"/>		Stát <input type="text"/>						
G. Údaje o účasti na nemocenském pojištění												
Dobrovolná účast na nemocenském pojištění <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne												
Od <input type="text"/> Do <input type="text"/>												
H. Výše záloh na důchodové pojištění (DP) a pojistného na nemocenské pojištění (NP) na rok 2017												
V roce 2017 budu vykonávat SVČ <input type="checkbox"/> hlavní <input type="checkbox"/> vedlejší												
Údaje OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno <input type="checkbox"/> hlavní <input type="checkbox"/> vedlejší												
41. Měsíční vyměřovací základ <input type="text"/> Kč												
42. Měsíční záloha na DP <input type="text"/> Kč												
43. Měsíční pojistné na NP <input type="text"/> Kč												
I. Základní identifikace OSVČ, se kterou je vykonávána spolupráce												
Příjmení <input type="text"/>			Jméno <input type="text"/>			Titul <input type="text"/>			Datum narození <input type="text"/>			Rodné číslo <input type="text"/>
Ulice <input type="text"/>						Číslo domu <input type="text"/>						
Obec <input type="text"/>				PSČ <input type="text"/>		Stát <input type="text"/>						
J. Vedlejší SVČ - přihláška k účasti na DP OSVČ v roce 2016												
Vzhledem k tomu, že jsem v roce 2016 nedosáhl/a z výkonu vedlejší SVČ zákonem stanoveného příjmu pro povinnou účast na důchodovém pojištění OSVČ, přihlašuji se k této účasti dnem podání tohoto přehledu <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne												
K. Údaje o opravném přehledu												
Datum zřetelné nové výše vyměřovacího základu ze SVČ <input type="text"/>												
Důvod předložení opravného přehledu <input type="text"/>												
L. Podpisy a razítka												
Prohlašuji, že všechny údaje uvedené v tomto přehledu jsou pravdivé a že příslušné správě sociálního zabezpečení ohlásím změny údajů, které by vedly ke zvýšení vyměřovacího základu za rok 2016, a to do 8 dnů ode dne, kdy jsem se o těchto změnách dozvěděl/a.												
Datum vyplnění <input type="text"/>			Podpis (a razítko) OSVČ <input type="text"/>			Podpis a razítko OSSZ <input type="text"/>			Datum přetížení <input type="text"/>			
Počet příloh <input type="text"/>									Za OSSZ zpracováno <input type="text"/>			
												
strana 2 89 324 16 1/2017												